

**Biznesa augstskola Turība**  
**Čārlzs Nnamdi Ohanjelu**

## **PROMOCIJAS DARBA KOPSAVILKUMS**

# **IZGLĪTĪBAS VADĪBAS PRAKSE UNIVERSITĀTES IZGLĪTĪBAS KVALITĀTES UZLABOŠANAI JAUNATTĪSTĪBAS VALSTĪS: NIGĒRIJAS GADĪJUMS**

**Studiju programmā Vadībzinātne**

**Izstrādāts zinātniskā doktora grāda (PhD) iegūšanai Sociālajās  
zinātnēs, Ekonomikas un uzņēmējdarbības zinātnes nozarē,  
Izglītības vadības apakšnozarē**

**Rīga 2025**



Promocijas darbs izstrādāts Biznesa augstskolas Turība Uzņēmējdarbības vadības fakultātē laika posmā no 2020. līdz 2025. gadam.

Zinātniskais vadītājs:

Dr. paed., prof. **Ineta Lūka**

Darba recenzenti:

Dr.oec., prof. **Biruta Sloka**, Latvijas Universitāte

Dr., PhD, **Inese Lūšena-Ezera**, RTU Liepājas Akadēmija, Latvija

PhD, **Marija Kovāčova**, Zilinas Universitāte, Slovākija

Promocijas darba aizstāvēšana notiks Biznesa augstskolas Turība Ekonomikas un uzņēmējdarbības zinātnes nozares promocijas padomes atklātā sēdē **2025. gada 3.septembrī plkst. 10:00** Biznesa augstskolas Turība Uzņēmējdarbības vadības fakultātē, Rīgā, Graudu ielā 68, C 108. telpā.

Ar promocijas darbu un tā kopsavilkumu var iepazīties Biznesa augstskolas Turība bibliotēkā, Rīgā, Graudu ielā 68.

Ekonomikas un uzņēmējdarbības zinātnes nozares promocijas padomes priekšsēdētājs:

Dr.oec., prof. **Rosīta Zvirgzdiņa**

Ekonomikas un uzņēmējdarbības zinātnes nozares promocijas padomes sekretāre:

Dr.oec., prof. **Iveta Liniņa**

© Čārlzs Nnamdi Ohanjelu, 2025

© Biznesa augstskola Turība, 2025

## ANOTĀCIJA

Čārlza Nnamdi Ohanjelu promocijas darbā pētīta “Izglītības vadības prakse universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai jaunattīstības valstīs: Nigērijas piemērs” doktora grāda iegūšanai sociālajās zinātnēs Ekonomikas un uzņēmējdarbības nozarē, Izglītības vadības apakšnozarē. Darba autors ir veicis Nigērijas kontekstam piemērotāko vadības prakšu un stilu izpēti, lai uzlabotu universitātes izglītības kvalitāti. Promocijas darba mērķis ir izveidot izglītības vadības modeli – *Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeli (UEQI modelis)*, lai nodrošinātu strukturētu pieeju universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai jaunattīstības valstīs. Darba galvenais mērķis ir izpētīt izglītības vadības prakses potenciālo ietekmi uz universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanu jaunattīstības valstīs. Pētījuma gaitā tika izmantots secīgi skaidrojošais jaukto pētījuma metožu dizains, par galveno datu vākšanas instrumentu izmantojot pēc Likerta 5 punktu skalas strukturētu anketu. Tika izveidota varbūtīgā vienkāršā izlase, kurā tika iekļauti 505 respondenti – 323 vīrieši (64%) un 182 sievietes (36%), kas pārstāvēja universitātes no visām sešām Nigērijas ģeopolitiskajām zonām. Korelācijas koeficienta testa rezultāti liecina par pozitīvu, vidēji ciešu un statistiski nozīmīgu saistību starp izglītības vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu. Rezultāti liecina, ka demokrātiska vadības stila izmantošana ir optimālā stratēģija universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai. Rezultāti apstiprina vadības komandu atbildības veicināšanas nepieciešamību, sociālā taisnīguma principu integrēšanu un mācībām labvēlīgas vides radīšanu. Šīm iniciatīvām ir potenciāls veicināt atbilstošu disciplīnu universitāšu studentu vidū, kā arī efektīvi risināt pastāvīgos konfliktus starp Universitāšu akadēmiskā personāla savienību (UAPS) un valdības iestādēm. Minētie principi ir iekļauti izstrādātajā *UEQI modeli*.

Promocijas darbu veido ievads, 4 nodaļas, secinājumi, priekšlikumi, literatūras un avotu saraksts, kā arī pielikumi. Promocijas darba apjoms ir 133 lappuses, tajā iekļauti 44 attēli, 16 tabulas un 21 pielikums. Literatūras sarakstā ir 232 avoti.

Promocijas darba **1. nodaļā** izmantoti pētījuma rezultāti, lai skaidrotu izglītības vadības būtību, tostarp tika analizēti augstākās izglītības pamatmodeļi, funkcijas, vadības jomas un vadības stili, lai izveidotu *UEQI modeli*.

Promocijas darba **2. nodaļā**, pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, aplūkota kvalitatīvas izglītības vērtība, izceļot tās saistību ar ilgtspējību un sniedzot augstas kvalitātes izglītības prakses piemērus, kas ir nozīmīgi *UEQI modeļa* izveidei. Papildus, aplūkots arī akadēmiskais sniegums, vadības funkcijas un kvalitātes nodrošināšana augstākajā izglītībā.

Promocijas darba **3. nodaļā** autors izmanto pētījuma rezultātus, lai analizētu izglītības vadību jaunattīstības valstīs, tostarp – Nigērijas izglītības sistēmu, Nigērijas universitātes, uzņemšanas un reģistrēšanas procesus, universitāšu struktūras, vadības sistēmas un Universitāšu akadēmiskā personāla savienību (UAPS), lai izveidotu modeli to kvalitātes uzlabošanai.

Promocijas darba **4. nodaļā**, pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, aplūkoti pētījuma dizains, *UEQI modelis*, pētījuma rezultāti, empīriskā pētījuma metodoloģija un rezultātu validācija, izmantojot ekspertu komentārus, kā arī secinājumi un ieteikumi. Atbilstoši pētījuma rezultātiem šajā nodaļā izveidots arī Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*).

Promocijas darba noslēgumā ietverti pētījuma secinājumi un izvirzīti priekšlikumi ieinteresētajām pusēm.

**Atslēgas vārdi:** Izglītības vadība, universitātes izglītības kvalitāte, vadības stili, kvalitātes vadība, akadēmiskie sasniegumi, jaunattīstības valstis.

## SATURA RĀDĪTĀJS

|    |                                                                         |           |
|----|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
|    | <b>IEVADS.....</b>                                                      | <b>06</b> |
| 1. | <b>IZGLĪTĪBAS VADĪBA.....</b>                                           | <b>18</b> |
| 2. | <b>KVALITĀTE IZGLĪTĪBĀ.....</b>                                         | <b>21</b> |
| 3. | <b>IZGLĪTĪBAS VADĪBA JAUNATTĪSTĪBAS VALSTĪS.....</b>                    | <b>23</b> |
| 4. | <b>UNIVERSITĀTES IZGLĪTĪBAS KVALITĀTES UZLABOŠANAS<br/>MODELIS.....</b> | <b>25</b> |
|    | <b>SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI.....</b>                                  | <b>38</b> |
|    | <b>IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS.....</b>                    | <b>43</b> |
|    | <b>PATEICĪBAS.....</b>                                                  | <b>48</b> |

## IEVADS

Izglītības jēdziens ietver sistemātisku zināšanu apmaiņas un iegūšanas procesu, uzlabojot cilvēka spriešanas un kritiskās domāšanas spējas, vienlaikus intelektuāli sagatavojot indivīdus nobriedušas dzīves sarežģītībai. Gan jaunattīstības valstīs, gan attīstītajās valstīs izglītība darbojas kā būtisks pārmaiņu virzītājspēks, tāpēc valsts attīstība ir principiāli atkarīga no tās izglītības sistēmas kvalitātes (Bellamkonda, Sunanda, & Rongala, 2023, 442). Šis process ir holistisks, aptverot zināšanu un dažādu prasmju nodošanu un attīstīšanu starp indivīdiem.

Tā kā izglītība ir būtiska ekonomikas izaugsmes veicināšanai jaunattīstības valstīs, augstskolas palīdz radīt prasmīgāku darbaspēku, kas ir ļoti svarīgi ārvalstu investīciju piesaistei un produktivitātes palielināšanai, nodrošinot cilvēkus ar uzlabotām prasmēm un zināšanām. Absolventi bieži vien ir labāk sagatavoti, lai iesaistītos uzņēmējdarbībā, radošā domāšanā un jaunu tehnoloģiju radīšanā, kas viss var veicināt noturību un ekonomikas daudzveidību.

Dzīves kvalitāti un ilgtspējību, ko valsts var piedāvāt, lielā mērā nosaka pilsoņiem pieejamās izglītības kvalitāte. Abosede (2020, 796) norāda, ka ar izglītības palīdzību cilvēki var iegūt zināšanas, prasmes, informāciju un metodes, kas nepieciešamas, lai izprastu savus pienākumus un tiesības ģimenē, sabiedrībā un valstī. Šajā ziņā izglītība ir līdzeklis, ar kura palīdzību cilvēki tiek pārveidoti sociāli, ekonomiski un politiski. Tas jo īpaši attiecas uz gadījumiem, kad jaunattīstības valstis uzskata augstāko izglītību par galveno instrumentu nabadzības izskaušanai. Ezeofors, Ndupuechi un Ogundele (Ezeofor, Ndupuechi, & Ogundele, 2020, 142) pauž viedokli, ka izglītība ir arī spēcīgs instruments, lai risinātu dažādas problēmas cilvēka dzīves laikā. Izglītībai ir jākalpo tai noteiktajam mērķim, ko tā spēj veikt tikai tad, ja tai piemīt ilgtspējībai un pārveidei nepieciešamās īpašības.

Arojodžoje un Aboladžī (Arojojoye, & Abolaji, 2022, 9) norāda, ka nav šaubu, ka zemā universitāšu izglītības kvalitāte ir apliecinājums tam, ka Nigēriju ir disfunkcionāla valsts. To apliecina Nigērijas studentu skaits, kuri, neskatoties uz riskiem un izdevumiem, migrē uz rietumvalstīm, meklējot augstas kvalitātes izglītību. Tāpēc cilvēka kā neatņemamas un izšķirošas nācijas sastāvdaļas attīstība ir būtiski atkarīga no augstas kvalitātes izglītības (Bano, 2021, 80).

Universitātes izglītības kvalitātes pasliktināšanās var būt saistīta ar nepiemērotu vadības praksi, ko tās īsteno jaunattīstības valstīs. Šādu vadības kļūmju tūlītējs rezultāts ir zema mācību rezultātu kvalitāte. Nepietiekama izglītība un prasmju, zināšanu un apmācības trūkums, kas nepieciešami, lai nākotnē gūtu panākumus darba tirgū, ir sliktas kvalitātes izglītības piemēri. Nesenajam universitātes izglītības kvalitātes kritumam ir vairāki iemesli. Koronavīrusa pandēmija izraisīja ievērojamus traucējumus visos izglītības līmeņos (Irwin et al., 2023, 11).

Pētījumi liecina, ka augstskolu vispārējos sasniegumus ietekmē katras augstskolas veids, kā arī tas, kā tā tiek pārvaldīta; proti, kādu vadības stilu izmanto augstskolas vadība (Maimela, & Monyatsi, 2016, 157-181). Iespējams secināt, ka vadītāju un darbinieku izglītības līmenis būtiski

uzlabo vadības praksi (Valero, 2021, 302). Pētījumi par izglītības vadības un izglītības kvalitātes saistību kļūst arvien izplatītāki, un rezultāti kopumā norāda uz pozitīvu korelāciju. No šī aspekta raugoties, izglītības iestāžu vadītājiem un administratoriem ir jāsaista kvalitāte un universitāšu vadība, jo tas noteiktu virzienu, kurā vajadzētu attīstīties universitātes izglītībai jaunattīstības valstīs. Jāatzīmē, ka universitātes izglītībai Nigērijā ir daudz problēmu, kas ir kavējušas tās pārvaldību (Ndayor, & Alufohai, 2020, 32). Nepietiekamā attīstība varētu būt saistīta ar Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) lomu saistībā ar biežajiem streikiem, nepietiekamo iestāžu aprīkojumu un citiem faktoriem. Mūsdienās kvalitāte ir kļuvusi par vissvarīgāko faktoru pasaulē; procedūras, ar kurām cilvēki veic savas ikdienas darbības, bez kvalitātes nav iespējams uzlabot (Sivasankaran, Kumaran, & Natarajan, 2022, 299). Šī attīstība pēdējo gadu desmitu laikā ir piesaistījusi gan plašas sabiedrības, gan augstākajā izglītībā ieinteresēto personu pastiprinātu uzmanību. Apspriežot ar kvalitāti saistītus jautājumus, regulāri tiek lietoti tādi termini kā “visaptverošā kvalitātes vadība” un “nepārtraukta uzlabošana”.

Izglītības kvalitāte ir viens no stūrakmeņiem “Izglītībai visiem”, Thangeda, Baratisengs un Mompati (Thangeda, Baratiseng, & Mompati, 2016, 9) norāda, ka kvalitatīva izglītība sniedz spēju pareizi interpretēt lietas un pielietot iegūto informāciju reālās dzīves situācijās. 2000. gadā Dakāras rīcības plāna pamatnostādņēs tika atzīts, ka politiku “Izglītība visiem” nevar īstenot, neuzlabojot tās kvalitāti (Rehaf, 2019, 100-109). 2016. gada 1. janvārī oficiāli stājās spēkā “17 ilgtspējīgas attīstības mērķi” (IAM), ko pasaules līderi pieņēma 2015. gada septembrī vēsturiskā ANO samītā. Jo īpaši jāizceļ IAM4, kura pamatā ir izglītības kvalitāte, jo tas garantē iekļaujošu un vienlīdzīgu kvalitatīvu izglītību un veicina mūžizglītības iespējas ikvienam. Kvalitāti atspoguļo virkne rādītāju, tostarp valdības izdevumi izglītībai, studentu un docētāju attiecība, docētāju kvalifikācija, pārbaudījumu rezultāti un studiju ilgums (Rehaf, 2019, 100-109). Līdzīgā situācijā augstākā izglītība ietver visas formalizētās izglītības aktivitātes augstskolu līmenī. Saskaņā ar Nigērijas “Nacionālo izglītības politiku” (NPE) universitātes, izglītības koledžas, politehnikumi un mono-tehnikumi tika uzskatīti par daļu no augstākās izglītības. Augstākā izglītība veicina valsts attīstību, nodrošinot augsti kvalificētu, atbilstošu darbaspēka izglītošanu, un veicina morāles principu attīstību, kas nepieciešami gan individuālai, gan sabiedrības izdzīvošanai.

Ir būtiski svarīgi izvērtēt vadības praksi Nigērijas universitātēs, lai noteiktu Federālās izglītības ministrijas (FIM) un citu ieinteresēto pušu iesaistīšanās pakāpi. Šis novērtējums ir kritiski svarīgs, ņemot vērā, ka neefektīvā un slikti īstenotā vadības prakse bija būtisks iemesls nesenajam universitātes izglītības kvalitātes kritumam. Tāpēc viens no šī pētījuma galvenajiem akcentiem ir identificēt faktorus, kas izraisa nepārtrauktu universitātes izglītības kvalitātes pazemināšanos jaunattīstības valstīs, un ieteikt dzīvotspējīgus pasākumus izglītības kvalitātes uzlabošanai, ieviešot *UEQI modeli*.

Nigērijā termins "augstākā izglītība", kas pazīstams arī kā terciārā izglītība, ir vispārējs apzīmējums izglītības līmenim, kas seko pēc vidusskolas pabeigšanas. Tas ietver dažādas iestādes, piemēram, universitātes, politehnikumus, monotehnikumus, pedagoģijas koledžas u.c., kas koncentrējas uz lietišķajām zinātnēm, profesionālo apmācību un skolotāju izglītošanu. Pedagoģijas koledžu absolventiem tiek piešķirts Nigērijas Izglītības sertifikāts (NCE), savukārt politehnikumu absolventi iegūst Vienkāršo nacionālo diplomu (OND) un pēc tam turpina studijas, lai iegūtu Augstāko nacionālo diplomu (HND), kas formāli ir pielīdzināms universitātes bakalaura grādam. Tomēr praksē daži darba devēji mēdz apšaubīt abu grādu līdzvērtību. Turklāt, lai iestātos maģistrantūrā universitātē, kandidātam ar HND diplomu vispirms ir jāiegūst papildus diploma diploms (PGD). Universitātes ir specifisks augstākās izglītības iestāžu veids, kas piedāvā dažādas akadēmiskās programmas, nodarbojas ar pētniecību un piešķir dažādus grādus (bakalaura, maģistra, doktora). Universitātes līmeņa izglītība tiek uzskatīta par augstākās izglītības centrālo punktu gan pasaules mērogā, gan Nigērijā.

Pamatojoties uz atšķirībām administratīvajās struktūrās, mācību programmu izstrādē, akadēmiskā personāla darbā pieņemšanas standartos un piešķirto grādu veidos citās augstākās izglītības iestādēs, šajā promocijas darbā izstrādātais Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQIModel*) ir pielāgots universitāšu sistēmas struktūrai. Tāpēc promocijas darba autors izvēlējās koncentrēt pētījumu uz 'universitātes izglītību', ņemot vērā tās savstarpējo saistību ar mūsdienu sabiedrību un globalizētās izglītības sistēmas rašanos, kuras mērķis ir veicināt kultūru daudzveidību, globālu sadarbību un zināšanu apmaiņu starp studentiem un akadēmiķiem visā pasaulē. Turklāt universitātes, kas ir vislielākā augstākās izglītības iestāžu daļa Nigērijā, pārstāv būtisku mērķauditorijas daļu, kas nepieciešama, lai pamatotu pētījuma rezultātus.

### **Teorētiskais pamatojums**

Lai skaidri izprastu universitātes izglītības sarežģītību no tās kvalitātes un vadības viedokļa, tika izmantots Čenga un Tama (Cheng, & Tam, 1997, 20–23) Procesu modelis. Procesu modelis ir viena no septiņām kvalitatīvas izglītības multi-modeļa sastāvdaļām (Cheng, & Tam, 1997, 20–23). Promocijas darbā Procesu modelis tika noteikts kā galvenais teorētiskais ietvars, galvenokārt pateicoties tā padziļinātajai metodoloģisko pieeju integrācijai un tā saskaņotajai struktūrai kvalitātes vadības ieviešanai izglītības kontekstā. Nigērijas universitātes izmanto birokrātisku izglītības vadības modeli, kam raksturīga hierarhiska struktūra, kas piešķir prioritāti noteiktajām procedūrām un noteikumiem. Šo modeli, visticamāk, ietekmē Nigērijas federālā sistēma un tās augstākās izglītības ietvara dualitāte, kas ietver gan tradicionālās universitātes, gan citas augstākās izglītības iestādes, piemēram, politehnikumus. Šim kontekstam promocijas darba autors ir izveidojis jaunu Universitātes

izglītības kvalitātes uzlabošanas modeli (*UEQI modeli*), lai novērstu jau esošā izglītības modeļa efektivitātes trūkumu.

Promocijas darba teorētiskais ietvars ir balstīts uz "kvalitāte caur efektivitāti" (QTE) koncepciju, kas palīdzēja izpētīt, kā efektīvas vadības prakse var palīdzēt augstskolām veicināt pozitīvu mācību vidi, lai uzlabotu kvalitāti. Ņemot vērā iepriekš minēto, Prinslū Līderības un vadības modelis (Prinsloo's Leadership and Management Model - PLVM) būtībā parāda, ka visiem modeļa elementiem, piemēram, pārveidei, izglītošanai, vīzijai, morālei utt., ir jābūt saskaņā ar efektīviem cilvēkresursiem, tostarp docētājiem un citiem darbiniekiem, lai studenti gūtu labas akadēmiskās sekmes (Shonobi, 2014, 1870).

Turklāt, tajā ir iekļauti ārēji mainīgie elementi, kas var ietekmēt augstskolu administrāciju un vadību. Prinslū Līderības un vadības modelis tika izmantots, lai rastu atbildes uz galvenajiem pētījuma jautājumiem, kā arī literatūras izpētes sasaistei 1. nodaļā. Rezumējot, konceptuālā ietvara un modeļa iezīmes tika piemērotas vienlaikus, lai izprastu un izskaidrotu pētījuma rezultātus, jo tie sniedza atšķirīgus ieskatus dažādos mainīgajos, tomēr abi izskaidro metodi, ar kuru izglītības iestādes gūst panākumus.

Noslēgumā ir skaidrs, ka studentiem ir jāveido pozitīva attieksme pret mācīšanos, lai uzlabotu izglītības kvalitāti, pamatojoties uz izstrādāto konceptuālo ietvaru un Prinslū Līderības un vadības modeļa koncepciju piemērošanu. Promocijas darbs, izveidojot Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeli (*UEQI modeli*), ir mēģinājums pārvarēt tās nepilnības, kuras nav izceltas Prinslū modelī. *UEQI modelis* nodrošina nepieciešamos visaptverošos vadības rīkus, kas spēj aktivizēt labāko vadības praksi, lai uzlabotu universitātes izglītības kvalitāti.

## **Problēmas izklāsts**

Efektivitātes jēdziens ir nepārprotami saistīts ar līdzekļu-mērķu attiecībām, jo funkcionālas organizācijas darbības rezultāti galvenokārt balstās uz tās vadības prasmēm, apņēmību un līderības spējām (Ogona, 2022, 195–212). Izglītības kvalitāti būtiski ietekmē efektīva vadība, kas uzsver augstskolu vadītāju īstenotā līderības vai vadības stila nozīmi iestādes efektivitātes veicināšanā (Kiral, 2020, 9).

Daudzas jaunattīstības valstis, tostarp Nigērija, cieš no nepietiekamas universitāšu pilnveides un neatbilstošas izglītības pārvaldības. Šie faktori ir lieguši studentiem saņemt atbilstošu un kvalitatīvu izglītību, kā rezultātā ir zema izglītības kvalitāte. Tiek pieņemts, ka augstais bezdarba līmenis nav saistīts tikai ar atbilstošu darba vietu trūkumu; tā vietā ir mazāka (pienācīgi kvalificētu) darba meklētāju pieejamība. Ievērojamam skaitam darba meklētāju trūkst nepieciešamās kvalitatīvās izglītības; viņi nav kompetenti iekļauties darba tirgū, neskatoties uz iegūto universitātes izglītības grādu.

Ir pārsteidzoši, ka studenti no dažādām skolām, kas atrodas vienā vidē, nerasniedz salīdzināmus akadēmiskos sasniegumus. Tas nozīmē, ka viens no izaicinājumiem, ar ko tās saskaras, ir neefektīva vadības prakse. Izglītības iestāžu administrācija nodrošina studentus ar atbilstošām prasmēm un zināšanām un nodrošina, ka nepieciešamie resursi tiek atbilstoši izmantoti. Šī pētījuma uzmanības centrā ir tas, kā izglītības vadības prakse veicina studentu iegūtās augstākās izglītības kvalitāti.

### **Pētījuma nozīmīgums**

Izglītības vadība un augstākās izglītības kvalitāte ir kritiski svarīgi jautājumi augstskolu administrācijai un vadītājiem. Jaunattīstības valstu kontekstā efektīva izglītības sektora pārvaldība ir būtiska, jo tā atspoguļo valdības vispārējo mērķi nodrošināt iedzīvotājiem augstas kvalitātes izglītību. Tāpēc šajā pētījumā autors izveido Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeli (*UEQI modeli*), kura mērķis ir nodrošināt saskaņotu stratēģiju universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai jaunattīstības valstīs. Paredzams, ka šī iniciatīva sniegs labumu universitāšu administratoriem un vadītājiem, sniedzot vērtīgus ieteikumus un vadlīnijas izglītības kvalitātes uzlabošanai. Darba autors uzskata, ka šis pētījums bagātinās esošo zināšanu kopumu par izglītības vadības prakses ietekmi uz kvalitatīvas universitātes izglītības nodrošināšanu.

### **Pētījuma mērķis**

Promocijas darba mērķis ir izveidot izglītības vadības modeli – Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeli (*UEQI modeli*), kas paredzēts, lai nodrošinātu strukturētu pieeju universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai jaunattīstības valstīs.

### **Pētījuma uzdevumi**

1. Izpētīt, kā izglītības vadības prakse var uzlabot augstākās izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs.
2. Izpētīt, kā universitātes vadības prakse var pozitīvi ietekmēt studentu akadēmisko sniegumu jaunattīstības valstīs.
3. Izpētīt Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) nepārtraukto streiku ietekmi uz studentu akadēmisko sniegumu.
4. Izpētīt saikni starp izglītības vadību un universitātes izglītības kvalitāti Nigērijā.
5. Izpētīt, kā disciplīna var ietekmēt universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs.

### **Pētījuma jautājumi**

Lai gan ir daudz parametru, kas var tieši vai netieši veicināt universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanu jaunattīstības valstīs, pētījuma sākotnējā posmā tika definēts šāds galvenais pētījuma jautājums:

- ❖ Kā Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*) uzlabo universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs?

Skaidrības labad pētījumā tika izvirzīti šādi pētījuma pakārtotie jautājumi:

1. Kā universitātes vadības prakse uzlabo universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs?
2. Kā universitātes vadības prakse ietekmē studentu akadēmisko sniegumu (SAS) jaunattīstības valstīs?
3. Vai pastāv saistība starp Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) nepārtrauktajiem akadēmiskajiem streikiem un studentu akadēmisko sniegumu (SAS)?
4. Vai disciplīna un kārtība universitātē ietekmē studentu akadēmisko sniegumu?
5. Vai universitātes atrašanās vieta ietekmē studentu akadēmisko sniegumu (SAS)?
6. Vai pastāv saistība starp personāla dzimumu un izmantoto vadības stilu?

### **Pētījuma hipotēze**

Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*) ir standartizēts ietvars universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai jaunattīstības valstīs, tādējādi kvalitatīva izglītība kļūst par būtisku instrumentu zinātnisko atklājumu, valsts attīstības un sabiedrības pārveides veicināšanai visaugstākajā līmenī.

Pētījuma jautājumi parasti ir paredzēti, lai izpētītu vai izskaidrotu kādu tēmu, pētījuma hipotēze piedāvā konkrētas, pārbaudāmas prognozes, kas iegūtas no esošajām teorijām un zināšanām, kā arī no konteksta analīzes. No hipotēzēm iegūtie rezultāti tika izmantoti, lai formulētu iespējamus secinājumus. Šajā kontekstā galveno empīriski pārbaudīto hipotēzi atbalsta šādas statistiskās hipotēzes:

**H1:** Pastāv pozitīva saistība starp universitātēs izmantoto vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu.

**H01:** Salīdzinot dažādus dzimumus, universitāšu vadības praksē nav būtisku atšķirību.

**H02:** Universitātes ģeopolitiskā atrašanās vieta nenosaka tās studentu akadēmisko sniegumu.

**Pētījuma priekšmets:** Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas iespējas jaunattīstības valstīs, ieviešot *UEQI modeli*.

**Pētījuma objekts:** Universitātes izglītības vadība.

### **Pētījuma metodes**

Pētījuma gaitā tika izmantots secīgi skaidrojošais jaukto pētījuma metožu dizains, jo tas izmanto gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās pieejas priekšrocības, lai atbildētu uz pētījuma jautājumu (Othman, Steen, & Fleet, 2020, 75). Dati no abiem posmiem – kvantitatīvā un kvalitatīvā – ir apvienoti vienā

jauktu metožu pētījuma dizainā. Kvalitatīvie dati tika iegūti no ekspertu atsauksmēm, bet kvantitatīvie dati – izmantojot aptauju.

### **Primāro datu avoti**

Primāro datu ieguvei tika izmantota anketa, kuru aizpildīja universitāšu vadība un administrācijas amatpersonas, tostarp katedru vadītāji, dekāni, rektori, prorektori, reģistratūru vadītāji, kasieri, bibliotekāri un viņu vietnieki, utt. Akadēmisko personālu pārstāvēja docētāji un studentu pašpārvaldes vadītāji no atlasītajām izlases iestādēm. Papildus tika saņemtas atsauksmes no atlasītiem ekspertiem.

### **Pētījuma bāze**

Dalībnieki tika atlasīti no šādām Nigērijas universitātēm: Imo Štata Universitāte (Owerri); Nnamdi Azikiwe Universitāte (Awka); Federālā tehnoloģiju universitāte (Owerri); Port Harcourtas Universitāte; Uyo Universitāte; Jos Universitāte; Benue Štata Universitāte; Chukwuemeka Odumegwu Ojukwu Universitāte; Gombe Štata Universitāte; Zamfara Štata Universitāte; Olabisi Onabanjo Universitāte.

**Modeļa validācijas eksperti:** Prof. Dr. George Okeahialam, Dr. Anthony Agboeze, Dr. Christian C. Ibebuogu un Prof. Rudolph Kwanue.

### **Pētījuma novitāte**

- (1) Promocijas darbā ir izveidots Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*) – specializēts vadības ietvars, kura mērķis ir uzlabot universitātes izglītības kvalitāti.
- (2) Promocijas darbā ir izveidota *Efektīva vadības prakse* (EVP) – jauna vadības stratēģija, kuras mērķis ir palīdzēt universitāšu vadītājiem jaunattīstības valstīs optimizēt to darbības efektivitāti.
- (3) Ņemot vērā universitāšu pārvaldības nesakārtoto raksturu jaunattīstības valstīs, promocijas darbs, kura pamatā ir pētījuma rezultāti, atbalsta demokrātiska vadības stila ieviešanu kā visefektīvāko metodi universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai.

### **Autora izveidotās definīcijas**

Promocijas darba izstrādes gaitā autors ir izveidojis sekojošas definīcijas.

- (a) *UEQI modelis*: Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis — vadības sistēma universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai.
- (b) *Efektīva vadības prakse (EVP)*: Darba metodes vadības efektivitātes un lietderības uzlabošanai.

**(c) Sociālais taisnīgums izglītībā (STI):** Sociālais taisnīgums izglītībā ir taisnīga izglītības resursu sadale, vienlīdzīgi izturoties pret visiem studentiem un darbiniekiem, lai viņi justos droši un aizsargāti (fiziski un psiholoģiski).

### **Pētījuma praktiskais ieguldījums**

Pētījuma rezultāti sniegs labumu universitāšu vadītājiem un administratoriem, vecākiem, valdībām, politikas veidotājiem, mācību programmu izstrādātājiem, pētniekiem, Universitāšu akadēmiskā personāla savienībai (UAPS), Studentu savienības pārvaldei (SUG), Nacionālajai universitāšu komisijai (NUC), Federālajām izglītības ministrijām (FIM), kā arī studentiem. Promocijas darba rezultāti:

1. Nodrošina iespēju ieinteresētajām pusēm sniegt savu ieguldījumu lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas procesos.
2. Nodrošina valdībai iespēju ātri atrisināt domstarpības ar Universitāšu akadēmiskā personāla savienību (UAPS), lai izvairītos no nevajadzīgiem streikiem, jo tas ievērojami negatīvi ietekmē studentu akadēmisko sniegumu.
3. Nodrošina universitāšu administrācijai iespēju izstrādāt ieviešanas stratēģijas un piemērot disciplinārus pasākumus, lai samazinātu disciplīnas pārkāpumu līmeni tajās.
4. Nodrošina, ka universitāšu noteikumu pārkāpējiem tiek piemēroti disciplinārsodi, ja viņi ir iesaistīti antisociālā uzvedībā, tostarp skolas kultā un eksāmenu pārkāpumos.
5. Palīdz universitāšu vadībai būt pārredzamākai un atbildīgākai.
6. Palīdz universitāšu vadībai ievērot pienācīgus un demokrātiskus procesus, kas ir pārredzami un pieņemami visiem.
7. Nodrošina iespēju universitātēm un profesionālajām organizācijām apbalvot labu sniegumu ar stimuliem, tostarp stipendijām, dotācijām un grantiem.
8. Nodrošina mērķtiecīgas vadības prakses piemērošanu, kuras centrā ir uzlabota izglītības kvalitāte un studentu mācību rezultāti.
9. Nodrošina labākas darba attiecības starp Universitāšu akadēmiskā personāla savienību (UAPS) un universitāšu vadību/valdību, lai samazinātu nevajadzīgus streikus, kas var kavēt studentu akadēmisko sniegumu.

**Promocijas darba mērķa grupas:** (1) Universitāšu vadītāji/administratori, (2) docētāji, studenti, vecāki un vietējā sabiedrība, (3) mācību programmu izstrādātāji/izglītības politikas veidotāji, (4) pētnieki/izglītības eksperti, (5) pētniecības institūti, (6) Federālā izglītības ministrija (FIM), (7) Nacionālā universitāšu komisija (NUC), (8) Federālā un štatu valdības, (9) valsts un nevalstiskās organizācijas.

## **Pētījuma periods: 2021-2024**

### *1. posms*

2021. gada martā autors veica sākotnēju diskusiju ar ekspertiem un citām ieinteresētajām pusēm Nigērijā par ātrumu, kādā Nigērijā krītas universitātes izglītības kvalitāte.

### *2. posms (2021. gada maijs – 2021. gada augusts)*

Tika veikta diskusija par tēmas piemērotību, teorijas nodaļu un konteksta analīze, apspriestas pētījuma metodes un izvēlēta validēta anketa pētījuma turpināšanai.

### *3. posms (2021. gada septembris – 2022. gada janvāris)*

Anketas izstrādes process sākās, stingri ievērojot noteiktos zinātniskos protokolus. Tika veikta instrumenta pilot-testēšana.

### *4. posms (2022. gada februāris – 2022. gada decembris)*

Šajā posmā Nigērijā notika aptaujas anketas izplatīšana. Anketa bija papīra formātā, un procesu ietekmēja ilgstošais streiks, ko datu vākšanas periodā (no 2022. gada 14. februāra līdz 2022. gada 17. oktobrim) uzsāka Universitāšu akadēmiskā personāla savienība (UAPS).

### *5. posms (2023. gada februāris – 2023. gada oktobris)*

Visi iegūtie dati tika apkopoti un ievadīti SPSS analīzei. Papildus, tika pabeigtas pirmās četras (1. – 4.) nodaļas.

### *6. posms (2023. gada decembris – 2024. gada decembris)*

Līdz 2024. gada decembrim tika pabeigta empīrisko rezultātu apkopošana, savukārt daļa no pētījuma rezultātiem (UEQI modelis) tika prezentēta XXIV starptautiskajā zinātniskajā konferencē Biznesa augstskolā Turība (Rīgā, Latvijā) un 20. ikgadējā hibrīda starptautiskajā konferencē Nigērijas Universitātē (Nsukkā, Nigērijā).

Pētījuma rezultāti tika tālāk aprobēti ekspertu diskusijās promocijas darba izstrādes gaitā un akadēmiskās diskusijas ietvaros.

## **Pētījuma ierobežojumi**

1. Attālums starp pētnieku un datu vākšanas vietu. Šajā gadījumā tā ir Latvija un Nigērija, ņemot vērā ceļojuma laiku un izmaksas.
2. Izlases lielums nebija tik liels, kā paredzēts, loģistikas dēļ, kas var ietekmēt pētījuma rezultātu.
3. Apstiprinājuma saņemšana no attiecīgajām universitātes institūcijām datu vākšanai izrādījās sarežģīta, kas attiecīgi ietekmēja pētījumā iesaistīto dalībnieku skaitu.
4. Sakarā ar atšķirībām administratīvajās struktūrās, mācību programmu izstrādē, akadēmiskā personāla darbā pieņemšanas standartos un piešķirto grādu veidos citās augstākās izglītības iestādēs, šajā promocijas darbā izstrādātais Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQIModel*) ir piemērots tikai universitāšu sistēmas struktūrai.

5. Dažu respondentu nevēlēšanās savlaicīgi aizpildīt aptauju darba vai personiskas aizņemtības dēļ.
6. “Nacionālā izglītības politika”, kas bija pieejama šī darba tapšanas laikā, pēdējo reizi tika pārskatīta 2014. gadā.
7. Nigērijas Universitāšu sistēmas statistikas pārskata (NUSSD) 2019. gada versija ir jaunākie oficiālie dati, ko publicējusi Nacionālā universitāšu komisija (NUC) promocijas darba izstrādes laikā.

### **Tēzes aizstāvēšanai**

1. Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*) standartizē galvenās vadības funkcijas, nodrošinot izglītības ieinteresētajām pusēm specializētu vadības ietvaru un integrētas stratēģijas, lai uzlabotu universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs.
2. Demokrātiskas vadības prakse pozitīvi un statistiski korelē ar studentu akadēmisko sniegumu. Līdz ar to šī stratēģija ir visefektīvākais līdzeklis, ar kura palīdzību universitātes administrācija var veicināt darba vietas vērtības, uzlabot sadarbību un stimulēt iesaistīšanos un radošumu.
3. Universitātes ģeopolitiskajai atrašanās vietai nav būtiskas ietekmes uz tās studentu akadēmisko sniegumu. Šis atklājums nozīmē, ka universitātes ģeogrāfiskā atrašanās vieta nepiedāvā būtiskas priekšrocības akadēmiskajiem panākumiem, salīdzinot studentus no dažādām ģeopolitiskajām vidēm.
4. Studentu akadēmisko sniegumu neietekmē universitātes administrācijas dzimums, runājot par vadības prakses ieviešanu. Tas norāda, ka vadības stratēģiju atšķirības nav atkarīgas no dzimuma apsvērumiem.

### **Promocijas darba aprobācija**

Turpinājumā uzskaitīti ar promocijas darbu saistītie raksti, kas publicēti starptautiskos zinātniskos žurnālos:

1. Ohanyelu, C. N., & Nwauwa, B. E. (2025). Education Technology Innovation: Enhancing the Academic Performance of Undergraduate Distance Learners in Nigeria Universities Through Massive Open Online Courses (MOOCs). *British Journal of Education*, 13(1), 74-89. [EBSCO]
2. Ohanyelu, C.N. (2024). University Management Practice: A Restorative Approach to the Dwindling Quality of University Education in Developing countries. *Sciendo, ACC Journal of the Technical University of Liberec*, 30(3), 46-62. [ERIH PLUS DB, EBSCO]
3. Ohanyelu, C.N. (2023). The University Education Quality Improvement Model (UEQIModel): A 21<sup>st</sup> Century Design for University Education Quality Improvement in Developing Countries. *Acta Prosperitatis*, 14, 144-154. [ERIH PLUS DB, PRO QUEST]

4. Ogbari, E.M., Ingomowei, P. S., & Ohanyelu, C. N. (2023). Impact of Social Entrepreneurship Education on Social Startup Creation: A Study of Selected Public Universities. *American Journal of Research in Business and Social Sciences*,3(1), 1-11.
5. Ohanyelu, C.N. (2022). Family Background as an Indicator of Students' Academic Achievement in Science Subjects among High School Students. *American Journal of Arts and Educational Administration Research*, 1(1), 1-10.
6. Ohanyelu, C. N. (2021). Augmentation of Students' Academic Performance in Mathematics Through Classroom Management Practices. *Acta Prosperitatis*, 12, 103-118. [ERIH PLUS DB, PRO QUEST]
7. Ohanyelu, C.N. (2021). Evaluation of the Effectiveness of Teachers' Professional Development (TPD) on Reciprocal Teaching Strategies. *Actual Problems in the System of Education: General Secondary Education Institution – Pre-University Training–Higher Education Institution*, 1(1), 28–32.
8. Madonda, E. S., Ohanyelu, C.N., Gafar, O. Y., & Ajagbe, M. A. (2021). Workplace Skills Plan, Human Capital Development and Organizational Performance at Ethekewini Municipality. *American Journal of Multidisciplinary Research in Africa*, 1(1), 1-16.

#### **Citi publicētie raksti**

1. Ohanyelu, C. N. (2023). Analyzing the Impact of Bretton Woods on Post-World War II International Economic Relations. *International Journal of All Research Education & Scientific Methods*,11(8), 341-347. [THOMPSON REUTERS ENDNOTE DB]
2. Ohanyelu, C.N. (2022). Development of Instruments to Measure Correlation Between Extraversion and Collaborative Learning Among Students. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods*, 10(10), 706-712. [THOMPSON REUTERS ENDNOTE DB]
3. Ohanyelu, C.N. (2022). How Reading of the German Language is Comprehended by International Students in Germany. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods*,10(10), 401-408. [THOMPSON REUTERS ENDNOTE DB]
4. Akomolafe, J. A., & Ohanyelu, C.N. (2022). Tax Incentives and Firm's Profitability: Evidence from Manufacturing Companies. *American Journal of Research in Business and Social Sciences*, 2(5), 1-10.

#### **Promocijas darba prezentācija starptautiskās zinātniskās konferencēs**

1. Education Technology Innovation: Enhancing the Academic Performance of Undergraduate Distance Learners in Nigerian Universities Through Massive Open Online Courses (MOOCs).

- Starptautiskā izglītības un mācīšanās tehnoloģiju konference *EdTech 2025* Kuala Lumpurā, Malaizijā 2025. gada 5.-6. maijā.
- University Management Practice: A Restorative Approach to the Dwindling Quality of University Education in Developing countries. 20. ikgadējā hibrīda starptautiskā konference *The Education Sector Reforms in Nigeria: Critical Issues and The Way Forward*, Nigērijas Universitātē, Nsukkā, Nigērijā, 2024. gada 23.-26. aprīlī.
  - The University Education Quality Improvement Model (UEQIModel): A 21<sup>st</sup> Century Design for University Education Quality Improvement in Developing Countries. Biznesa augstskolas Turība 24. starptautiskā zinātniskā konference *Pārmaiņas – ilgtspējīgas sabiedrības pamats*, 2023. gada 19. aprīlī.
  - A Correlation Between Students' Choice of Study Destination and Xenophobic Attacks on Diasporas in South Africa. Izglītības un pētniecības inovāciju konference *ERI 2022* Vašingtonā, ASV, 2022. gada 7. maijā.
  - Augmentation of Students' Academic Performance in Mathematics Through Classroom Management Practices in Nigeria. Biznesa augstskolas Turība 22. starptautiskā zinātniskā konference *Mākslīgais intelekts un zaļā domāšana*, 2021. gada 22. aprīlī.
  - Evaluation of the Effectiveness of Teacher Professional Development (TPD) on Reciprocal Teaching Strategies (RTS). Starptautiskā zinātniskā konference *Actual Problems in the System of Education: General Secondary Education Institution-Pre-University Training-Higher Education Institution* Ukrainas Nacionālās Aviācijas Universitātē, 2021. gada 27. aprīlī.
  - Afro-India Partnership: Harnessing the untapped opportunities for socio-economic development. Starptautiskā digitālā konference *India-Africa Business Opportunities*, Acharya Bangalores Biznesa Skolā (ABBS) Indijā, 2021. gada 29.-29. septembrī.

#### **Citas prezentācijas starptautiskās zinātniskās konferencēs**

- Parents' Attitudes Towards Early Exposure of Young Children to Smartphones and Tablets in Nigeria. Starptautiskā starpkultūru psiholoģijas asociācijas (IACCP) reģionālā konference, Kostarikas Universitātē, San Jose, Kostarikā, 2019. gada 16.-19. jūlijā.
- Early Marriage Vs. Girls Basic Education in Sub-Saharan Africa. Konference *The Global Status of Women and Girls*, Cristopher Newport Universitātē, Virdžīnijā, ASV, 2018. gada 22.-24. martā.
- Sport Performance Among African Children: The Determining Factors. Starptautiskā konference *International Children's Games (ICG 2011)* Skotijā, Apvienotajā Karalistē, 2011. gada 2.-4. augustā.

## 1. IZGLĪTĪBAS VADĪBA

Šajā nodaļā tiek analizēts izglītības vadības jēdziens saistībā ar universitātes pārvaldību. Tas ietver izglītības sistēmas administrēšanu, kur tiek pieliktas kolektīvas pūles, lai apvienotu cilvēkresursus un materiālos resursus, lai pārvaldītu, plānotu un ieviestu sistēmas, kas veicina izglītības sniegšanu. Galvenās aplūkotās jomas ietver vairākas kritiski svarīgas jomas, piemēram, izglītības vadības būtību, dažādus izglītības vadības modeļus, izglītības vadības ciklu, izglītības vadībā ietvertās lomas un pienākumus, fundamentālus vadības aspektus universitātes kontekstā, mācību programmu izstrādes procesu un dažādus vadības un līderības stilus.

### 1.1 Izglītības vadības būtība, modeļi un funkcijas

Modelis kalpo kā abstrakcija, kas nodrošina konceptuālu ietvaru sistēmu analīzei. Nosakot noteiktas darbības ierobežojumus un darbības jomu, tas atvieglo loģisku un sistemātisku pieeju problēmu risināšanai. Pašreizējā izglītības progresā kontekstā izglītības modeļi ir būtiski dabisko procesu attēlošanai, darbojoties kā instrumenti plašu telpisko mērogu risināšanai vai prognožu ģenerēšanai. Tādēļ ir izstrādātas tādas koncepcijas kā matemātiskie modeļi, socioloģiskie modeļi, statistiskie modeļi un mācību modeļi. Ir veikti dažādi centieni, lai raksturotu dažādos izglītības vadības modeļus (Bush, 2020, 1–208). Šajā kontekstā Bušs (2020, 1–208) noteica sešu izglītības vadības tipoloģisko modeļu klasifikāciju, kas atbilst šī pētījuma ietvaram. Autors ir izvēlējis pieņemt Buša (2020, 1–208) ieteikto ietvaru, jo tiek uzskatīts, ka tas aptver lielāko daļu pētāmā gadījuma izpētē pārstāvēto būtisko dimensiju.

*1. tabula*

**Seši izglītības vadības modeļi (autora veidots pēc Bush, 2020, 1-208)**

| Nr. | MODELIS               | GALVENĀS IEZĪMES                          | ASPEKTI                                          |
|-----|-----------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1.  | Formālais modelis     | Hierarhija un birokrātija                 | Vadības līderība                                 |
| 2.  | Koleģiālais modelis   | Politikas noteikšana un formulēšana       | Līdzdalība vai demokrātiska, sadarbības līderība |
| 3.  | Politiskais modelis   | Sarunu vešana un vienošanās               | Transakciju līderība                             |
| 4.  | Subjektīvais modelis  | Individuālisms                            | Postmoderna un emocionāla līderība               |
| 5.  | Nenoteiktības modelis | Nestabilitāte, nepakļāvība un sarežģītība | Neparedzētu situāciju līderība                   |
| 6.  | Kultūras modelis      | Vērtības, attieksmes, tradīcijas          | Morālā līderība                                  |

Katra modeļa galvenais saturs ir attēlots *1. tabulā*, savukārt sīkāka informācija ir aplūkota promocijas darba atbilstošajās sadaļās.

### Vadības funkcijas

Nurhikmahs (Nurhikmah, 2024, 82) pauž, ka vadība ir sistemātisks process, kas ietver sasniedzamo mērķu vai uzdevumu noteikšanu, kā arī stratēģiju formulēšanu un resursu piešķiršanu, kas

nepieciešami šo mērķu efektīvai un lietderīgai sasniegšanai. Tā ir būtiska mērķu efektīvai un rezultatīvai īstenošanai, un tai nepieciešama nepārtraukta izvērtēšana un pielāgošanās, lai orientētos organizācijas sarežģītajā vidē. Vadības funkcijas ietver plānošanu, vadīšanu, kontroli, uzraudzību, koordinēšanu utt. Promocijas darbā iekļautā Nigērijas universitāšu vadības sistēmu struktūrshēma skaidri izceļ birokrātiskos procesus, kas saistīti ar šo vadības funkciju veikšanu, tomēr atkarībā no konkrētās iestādes var būt nelielas atšķirības.

## 1.2 Universitāšu vadības jomas un stili

Šī nodaļa analizē universitātes galvenās vadības jomas un to nozīmi universitātes vadībā kopumā. Universitātes administrācija izmanto tās resursus, lai īstenotu savas programmas savu mērķu sasniegšanai. Ogunode (2020, 87) raksta, ka universitātes vadība ietver materiālo un cilvēkresursu organizēšanu un sadali, kas vērsta uz universitātes mērķu sasniegšanu. Tāpēc, lai uzlabotu universitātes izglītības kvalitāti, izmantojot vadības praksi, sešas aplūkotās vadības jomas ietver cilvēkresursu, administratīvo jautājumu, finanšu, fiziskā aprīkojuma, sabiedrisko attiecību, mācību programmu un studentu izpēti.

### Vadības stili

20. gadsimtā vadības stils galvenokārt tika uzskatīts par saistītu ar to, kā vadītāji izmanto savu varu, lai veiktu uzdevumus un efektīvi sasniegtu mērķus. Šajā sadaļā holistiski aplūkoti vadības stili, ko dažādas augstskolas izmanto dažādos laikos. Stilu ir daudz, bet šajā promocijas darbā plašāk ir analizēti trīs galvenie stili, proti, autokrātiskais, demokrātiskais un neiejaukšanās (laissez-faire).

Pētījumā iegūtie dati liecina, ka demokrātiskais vadības stils (DMS) ir labākā vadības prakse, kas jaunattīstības valstu universitātēm būtu jāpieņem, lai uzlabotu augstākās izglītības kvalitāti.

2. tabula

**Aptaujas dalībnieku atbildes par vispiemērotāko vadības stilu** (autora veidots, pamatojoties uz iegūtajiem datiem)

| Atbildes                     | Skaitis | %    |
|------------------------------|---------|------|
| Nav izvēlēts                 | 29      | 5.7  |
| Transakciju vadības stils    | 127     | 25.1 |
| Autokrātiskais vadības stils | 25      | 5.0  |
| Neiejaukšanās vadības stils  | 145     | 28.7 |
| Demokrātiskais vadības stils | 179     | 35.4 |

2. tabulas dati liecina, ka 64,1% respondentu ieteiktu savām universitātēm demokrātisko vadības stilu (DMS), 30,8% dalībnieku nepiekrīta, savukārt tikai 5% nebija izlēmuši. Šis vadības stils mudina grupas locekļus iesaistīties atklātā dialogā, apmainīties ar idejām, sadarboties prāta vētras sesijās un piedalīties lēmumu pieņemšanas procesā. Demokrātiskais vadības stils koncentrējas uz Y teoriju, ņemot vērā, ka Makgregora X un Y teorijas (McGregor's Theory X and Y) uzsver darba apmierinātības motivējošo lomu un mudina darbiniekus veikt darbus bez tiešas uzraudzības (Galani

& Galanakis, 2022, 783). Līdzīgi Levina demokrātiskais stils apvieno vadības un brīvības pakāpes kā efektīvu situācijas modeli (Crosby, 2020, 1). Demokrātiskā pieeja, ko bieži sauc par līdzdalības stilu, ietver situāciju, kurā vadītājs, piemēram, universitātes prezidents, zināms arī kā prorektors, lūdz atsauksmes no citiem komandas locekļiem un padotajiem, dodot ikvienam iespēju piedalīties lēmumu pieņemšanas procesā. Krosbijs (Crosby, 2020, 1) un Čua, Basits un Hasans (Chua, Basit, & Hassan, 2018, 84) apgalvo, ka demokrātiskie līderi izturas pret saviem padotajiem kā pret pilnībā spējīgiem patstāvīgi veikt uzdevumus.

### **1.3. Izglītības plānošana un vadība**

Akpans (Akpan, 2018, 1) uzsver, ka izglītības plānošana ir svarīgs izglītības vadības aspekts. Lai izglītībai būtu būtiska ietekme uz valsts pārveidi, tā ir jāplāno pareizi un efektīvi, jo nepietiekama plānošana var nopietni kaitēt valsts progresam daudzu gadu garumā. Plānošanas nepieciešamība izglītībā ir kļuvusi arvien acīmredzamāka, ņemot vērā mūsdienu tehnoloģiju sarežģīto raksturu sabiedrībā. Lai sasniegtu iepriekš noteiktus izglītības mērķus un uzdevumus, efektīvi izmantojot ierobežotus resursus, izglītības plānošana, kas ietver metodiska un zinātniska lēmumu kopuma pieņemšanu turpmākai rīcībai, ir jāveic efektīvi (Akpan, 2018, 7). Neskatoties uz to, ka izglītības plānošana Nigērijā ir būtiska augstas kvalitātes augstākās izglītības iegūšanai, tā saskaras ar daudziem šķēršļiem. Saskaņā ar Javi un Terzungvi (Yawe, & Terzungwe, 2019, 27) datiem, ierobežojumi ir finansiāli, statistiski, personiski, politiski un plurālistiski.

No otras puses, izglītības administrācijas izveidi pamatā motivēja vēlme veicināt lielāku efektivitāti un lietderību izglītības iestāžu pārvaldībā (Lala, 2023, 3). Izglītības administrācijas galvenais mērķis ir radīt atbalstošu vidi, kas veicina efektīvu mācīšanu, uzlabo mācību pieredzi un veicina studentu holistisku attīstību. Izglītības administrācijai ir izšķiroša loma izglītības mērķu sasniegšanā un izglītības iestāžu nepārtrauktas darbības veicināšanā. Tās nozīmi izglītības vadības jomā nevar pārvērtēt.

## 2. KVALITĀTE IZGLĪTĪBĀ

Šajā konkrētajā kontekstā kvalitāte veicina izpratni par izglītību kā daudzšķautņainu sistēmu, kas ietver kultūras, politiskos un ekonomiskos aspektus. Izglītība ir līdzeklis pasaules mainīšanai. Šis apgalvojums ir korekts, jo augstas kvalitātes izglītības iegūšana nodrošina ar prasmēm, kas nepieciešamas, lai pareizi izprastu informāciju un to pielietotu praktiskos apstākļos. Šajā nodaļā tiek analizēta kvalitāte saistībā ar universitātes izglītību. Citas šajā nodaļā aplūkotās jomas ietver vairākus izglītības kvalitātes modeļus, universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas sistēmu un vispārējos kvalitātes standartus, u.c.

### 2.1. Kvalitātes ietvars

Lai tāda jaunattīstības valsts kā Nigērija sasniegtu nepieciešamo ekonomiskās un sociālās attīstības līmeni, izglītībai jābūt vienam no valdības sniegtajiem pamatpakalpojumiem. Tomēr sniegto izglītības pakalpojumu paplašināšana neuzlabo paredzētos rezultātus, ja vien netiek uzturēts noteikts kvalitātes līmenis (Bocean, Popescu & Logofātu, 2018, 199). Universitātes izglītībai jaunattīstības valstīs ir nepieciešama “kvalitāte” tās ilgtspējībai. Šajā pētījumā tiek uzskatīts, ka kvalitatīva augstākā izglītība pieder pie cilvēka pamattiesībām un tai jābūt pieejamai katram studentam. Steidzami ir nepieciešami daudzi pozitīvi pasākumi, lai atdzīvinātu universitātes izglītības sistēmu, pretējā gadījumā augstākās izglītības kopējā kvalitāte jaunattīstības valstīs nokritīsies zem pieņemama līmeņa. Kā risinājums esošā standarta uzlabošanai šajā promocijas darbā tiek piedāvāts Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*), kura mērķis ir pozitīvi un būtiski mainīt naratīvu.

Šajā sakarā Olugbenga un Jakubu (Olugbenga, & Yakubu, 2021, 24) uzskata, ka kvalitatīva izglītība var palīdzēt izskaust nabadzību, jo tā ļauj iegūt darbu un nodrošināt ģimenes pamatvajadzības. Kvalitatīva izglītība ietver izglītības sistēmas ieguldījuma, procesa un rezultāta komponentu kopumu, kas nodrošina, ka tiek pilnībā apmierinātas visu iekšējo un ārējo stratēģisko ieinteresēto pušu tiešās un netiešās cerības. Mūsdienās tiesības uz izglītību ir būtiskas progresam, un tās ir noderīgs instruments demokrātijas stiprināšanai un uz zināšanām balstītu lēmumu pieņemšanai (Aduku, Badamasi un Ajibada, 2022, 92). Taču, lai veicinātu toleranci un miermīlīgas sabiedrības pastāvēšanu, būtiska ir arī kvalitatīva izglītība. Tā ir būtiska, lai palīdzētu indivīdiem pārtraukt nabadzības ciklu. Noslēgumā jāsaņem, ka augstākā līmeņa izglītība ne tikai padara cilvēkus zinošus, bet arī dod viņiem spēju un vislielākās iespējas veicināt savu kopienu sociālo un ekonomisko attīstību.

### 2.2. Studentu akadēmiskais sniegums kā izglītības kvalitātes mērs

Akadēmisko sniegumu jeb sasniegumus nosaka nepārtraukta novērtēšana vai kumulatīva vidējā atzīme (CGPA), kas norāda, cik labi students, docētājs vai iestāde ir sasniegusi savus īstermiņa vai ilgtermiņa mācību mērķus (Tadese, Yeshaneh, & Mulu, 2022, 2). Akadēmiskā snieguma kvalitāte

joprojām ir viens no galvenajiem faktoriem, kas jāņem vērā, mērot izglītības kvalitāti, proti, studentu spēja rakstiski vai mutiski parādīt nodarbībās apgūto (Ohanjelu, 2021, 106). Hogbergs (Högberg, 2023, 1) uzskata līdzīgi, ka augstāka akadēmiskā snieguma kvalitāte gandrīz vienmēr tiek uzskatīta par pozitīvu aspektu. Pamatojoties uz iepriekš noteiktiem standartiem, docētāji vai eksaminācijas komisijas, piemēram, Rietumāfrikas eksaminācijas padome, parasti piešķir studentiem atzīmes vai punktus, lai apliecinātu viņu akadēmiskos panākumus. Tādēļ augstāki akadēmiskie sasniegumi tiek pasludināti par risinājumu daudzām sociālām problēmām, piemēram, bezdarbam, ekonomiskajai izaugsmei, sociālajai nevienlīdzībai un, visbeidzot, stagnējošai sociālajai mobilitātei un disfunkcionālai meritokrātijai (Sandel, 2020, 1–288). Daudzos gadījumos studentu akadēmiskais sniegums tiek uzskatīts par galveno kritēriju izglītības kvalitātes novērtēšanai. Šī sistēma liecina, ka augstākās izglītības kvalitāte pakāpeniski uzlabojas līdz ar studentu akadēmiskā snieguma pieaugumu. Nigērieši mēdz dot priekšroku studentiem, kuri uzrāda augstākus akadēmiskos sasniegumus, nevis tiem, kuri panākumus nav guvuši. Šī tendence pastiprina pārliecību, ka akadēmiskie sasniegumi ir izšķirošs faktors, ko uzņēmumi ņem vērā darba interviju laikā.

### **2.3. Disciplīna universitātēs**

Disciplīnas jēdziens praksē visbiežāk tiek izmantots kā sinonīms sodam par nepareizu uzvedību, jo disciplīna nozīmē gan nepareizas uzvedības novēršanu, gan tās seku likvidēšanu (Ozcan, Aktag, & Gulozer, 2020, 840). Tā kā pienācīgas disciplīnas uzturēšana ietver sarežģītu mijiedarbību starp docētāju, studentu, universitāti un citiem sabiedrības faktoriem (piemēram, sabiedrības attieksmi un vērtībām pret izglītību), lielākajai daļai docētāju ir grūti nodrošināt disciplīnu mūsdienu lekciju telpās. Kā novērojuši Olajinka, Falebita un Musa (Olayinka, Falebita, & Musa, 2023, 48), disciplīna ir obligāti jāievēro gan mācību telpā, gan ārpus tās, lai katram studentam radītu drošu un patīkamu mācību vidi. Auditorijā var rasties milzīga anarhijas sajūta, ja docētājs nespēj uzturēt kārtību un disciplīnu (Olayinka et al., 2023, 48). Disciplīnas jautājums ir jāuztver nopietni augstskolu vadībai, valdībai, vecākiem un sabiedrībai kopumā, jo liels skaits studentu ir priekšlaicīgi miruši; daudzi ir pārtraukuši mācības, savukārt lielākā daļa izrāda viena vai otra veida antisociālu uzvedību. Pēc visa spriežot, visām šīm sabiedrības problēmām ir nopietna negatīva ietekme uz studentiem un sabiedrību kopumā.

### **3. IZGLĪTĪBAS VADĪBA JAUNATTĪSTĪBAS VALSTĪS**

Autors analizē izglītības vadību jaunattīstības valstu kontekstā, izmantojot Apvienoto Nāciju Organizācijas kritērijus. Tiek sniegts īss Nigērijas vēstures pārskats, uzsverot valsts ekonomisko ievainojamību dažādu citu izaicinājumu apstākļos, kas veicināja tās universitātes izglītības zemo līmeni. Šajā nodaļā ir ietverti arī dati par universitāšu vadības struktūrām, organizatoriskajām tendencēm un pētījumā izmantotajiem Nacionālās universitāšu komisijas (NUC) uzraudzības pienākumiem, kā arī rūpīga un aktuāla Nigērijas izglītības sistēmas analīze.

#### **3.1. Izglītības sistēma Nigērijā**

Nigērijas izglītības sistēmas normatīvā satvara izveide ir nostiprināta 1999. gada konstitūcijā (ar grozījumiem), Izglītības likumā (valsts minimālie standarti un iestāžu izveide), Obligātās, bezmaksas, universālās pamatizglītības likumā, Bērnu tiesību likumā un Personu diskriminācijas (aizlieguma) likumā. Šo satvaru papildina vairākas politikas, tostarp Valsts izglītības politika, Valsts speciālās izglītības politika, Valsts skolotāju izglītības politika un Valsts IKT izglītības politika.

Izglītību pārvalda trīs valdības līmeņos, proti, federālā valdība, štatu valdība un pašvaldība. Nigērijā ir viena federālā galvaspilsētas teritorija (Abudža), 36 štati un 774 vietējās pašvaldības. Federālo galvaspilsētu pārvalda ministrs, savukārt štatus un vietējās pašvaldības (LGA) attiecīgi pārvalda ievēlēti gubernatori un vietējo pašvaldību priekšsēdētāji. Saskaņā ar Nigērijas konstitūciju katru no 36 Nigērijas štatiem jāpārstāv vismaz vienam kabineta loceklim. Ir tikai aptuveni 28 ministrijas, no kurām viena ir Federālā izglītības ministrija (FIM). FIM ir atbildīga par Nacionālās izglītības politikas (NPE) izstrādi, datu vākšanu un apkopošanu izglītības plānošanas un finansēšanas vajadzībām, kā arī par vienotu izglītības standartu uzturēšanu un kvalitātes kontroles nodrošināšanu visā valstī.

Nigērijas universitāšu administrācijas, mācību un pētniecības standarti ir jāuzlabo, lai efektīvi pārvaldītu iestādes (Nwokocha, Kennedy-Nkwocha, & Onyekwere, 2020, 596). Darbinieku darba organizēšanas, vadīšanas un koordinēšanas process, izmantojot pieejamos resursus tās mērķu sasniegšanai, ir pazīstams kā universitātes vadība (Ajayi un Ogunode, 2022, 259). Universitātes vadības sistēmas ņem vērā arī dzimumu līdztiesību pienākumu administrēšanā; lai gan līdzsvars vēl nav sasniegts, šajā jomā notiek pozitīva attīstība. Saskaņā ar Universitāšu sistēmas statistikas pārskata (National Universities Commission, 2018, 40) datiem, aptuveni 17% no visām vadošajām amatpersonām Nigērijas universitātēs bija sievietes. No kopējā skaita 19,6% sieviešu pārstāvēja ir federālajās universitātēs, savukārt vismazāk - 14,08% - valsts universitātēs.

Saskaņā ar Nacionālās universitāšu komisijas (National Universities Commission, 2024) datiem Nigērijā ir daudzveidīga un plaša augstākās izglītības vide, kas ietver gandrīz 276 universitātes, kas ir saņēmušas oficiālu Nacionālās universitāšu komisijas (NUC) apstiprinājumu un

akreditāciju dažādu veidu universitātes izglītības grādu piešķiršanai. Visaptverošs kopējās statistikas pārskats liecina, ka 149 iestādes ir klasificētas kā privātas universitātes, kas uzsver privāto investīciju pieaugošo lomu augstākās izglītības nozarē. Papildus privātajām universitātēm, valsts universitāšu sistēmu veido 63 valsts universitātes un 64 federālās universitātes, kas demonstrē studentiem pieejamo izglītības iespēju līdzsvarotu daudzveidību. Šis universitāšu sadalījums ilustrē Nigērijas apņemšanos uzlabot piekļuvi augstākajai izglītībai un apmierināt iedzīvotāju dažādās vajadzības, kā arī valsts centienus uzlabot izglītības standartus un veicināt akadēmisko izcilību. Dažas universitātes ir pazīstamas ar savu specializāciju, piemēram, Lauksaimniecības universitātes, Zinātnes un tehnoloģiju universitātes (UST), Izglītības universitātes utt. Universitātes koledža (Ibadanas Universitāte), kas dibināta 1948. gadā, ir vecākā universitāte Nigērijā.

Sakarā ar atšķirībām administratīvajās struktūrās, mācību programmu izstrādē, akadēmiskā personāla darbā pieņemšanas standartos un piešķirto grādu veidos citās augstākās izglītības iestādēs, šajā promocijas darbā izstrādātais Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (UEQIModel) ir pielāgots tieši universitāšu sistēmas struktūrai. Tāpēc promocijas darba autors izvēlējās koncentrēt pētījumu uz 'universitātes izglītību', ņemot vērā tās ciešo saistību ar mūsdienu sabiedrību un globalizētās izglītības sistēmas rašanos, kuras mērķis ir veicināt kultūru daudzveidību, globālu sadarbību un zināšanu apmaiņu starp studentiem un akadēmiķiem visā pasaulē. Turklāt universitātes, kas veido lielāko daļu no augstākās izglītības iestādēm Nigērijā, pārstāv nozīmīgu mērķauditorijas daļu, kas nepieciešama, lai pamatotu pētījuma rezultātus.

### **3.2. Universitātes izglītības kvalitātes nodrošināšana**

Lai nodrošinātu, ka studenti iegūst efektīvu un atbilstošu izglītību, augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšana ir ļoti svarīga (Kayyali, 2023, 1). Lai nodrošinātu studentiem un citām ieinteresētajām pusēm augstākās izglītības iestādē atbilstošu kvalitātes standartu ievērošanu, kvalitātes nodrošināšana ir visaptveroša pieeja, kas aptver visus iestādes procesus. Kajali (Kayyali, 2023, 2) arī norāda, ka iestādes var noteikt jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi, un pieņemt pamatotus lēmumus par resursu sadali un jaunu programmu izveidi, ieviešot metodiskas atgriezeniskās saites un novērtēšanas procedūras. Līdzīgi Nnoroms (Nnorom, 2020, 81) uzsver kvalitātes nodrošināšanas kritisko lomu Nigērijas izglītības iestādēs, apgalvojot, ka tās nozīmi nevar pārvērtēt, cenšoties uzlabot mācīšanas un mācīšanās kvalitāti. Saskaņā ar iepriekš minēto apgalvojumu, kvalitātes nodrošināšanai ir nozīmīga loma augstākās izglītības uzlabošanā jaunattīstības valstīs, un tā kalpo kā problēmu risināšanas stratēģija un sava veida aizsardzības līdzeklis pret izšķērdību un neveiksmēm, kas rodas akadēmiskajās iestādēs.

#### 4. UNIVERSITĀTES IZGLĪTĪBAS KVALITĀTES UZLABOŠANAS MODELIS

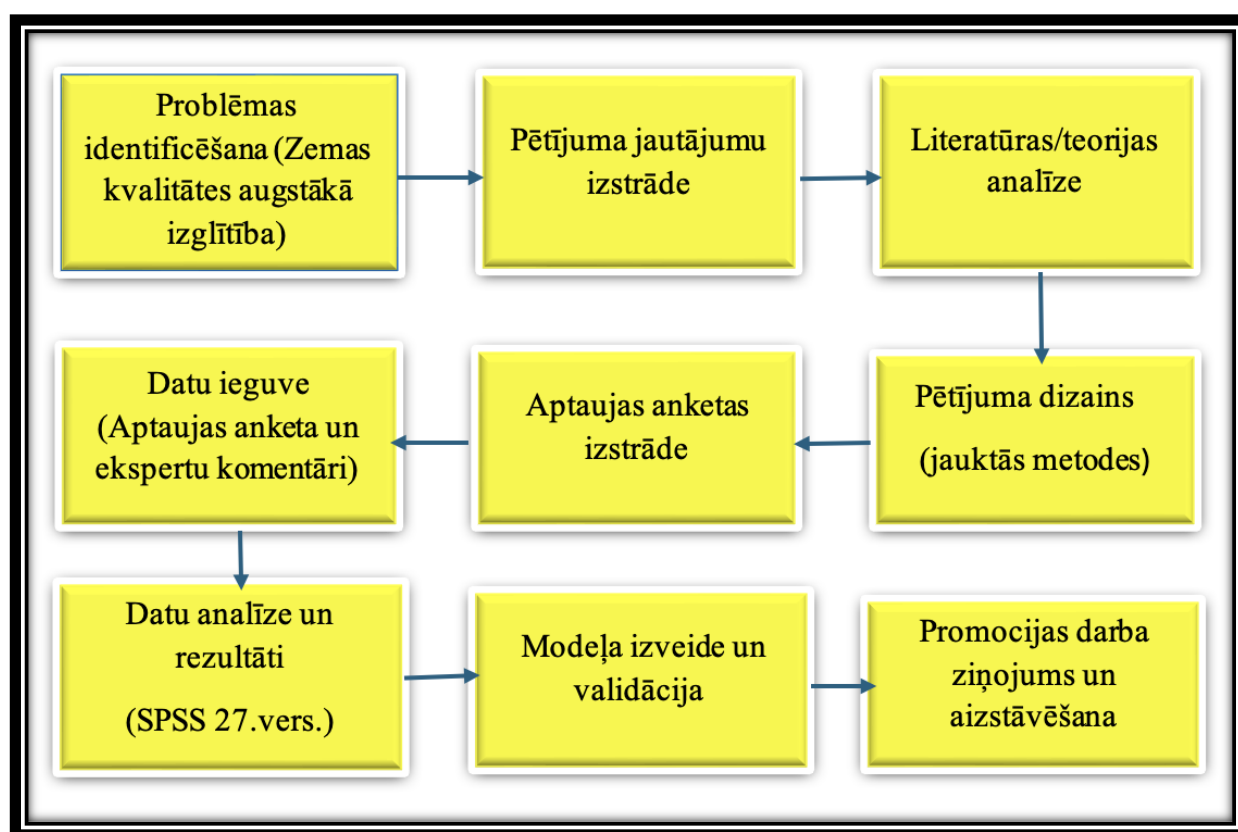
Šajā nodaļā ir ietverts empīriskais pētījums un Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeļa (*UEQI modelis*) izveide. Tajā ir sniegts pētījuma procesa apraksts un norādīti pētījuma veikšanas izmantotās metodes posmi/procesi, tostarp šīs metodes izmantošanas iemesli. Nodaļā sīkāk aprakstīti dažādie pētījuma posmi, tostarp dalībnieku atlase, datu vākšanas process un datu analīzes process. Visbeidzot, sīkāk analizēts *UEQI modeļa* izveides process un validācija.

##### 4.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija un rezultāti

Promocijas darba empīriskajā pētījumā izmantotā metodoloģija un rezultāti ir ļoti svarīgi, lai izprastu, kā teorētiskās koncepcijas tiek piemērotas praktiski. Šie atklājumi sniedz uz pierādījumiem balstītas atziņas, kas ir būtiskas reālās dzīves parādībām, savukārt pētījumā izmantotā pieeja palīdz nodrošināt apkopoto datu ticamību un pamatotību. Analizējot dažādus empīriskus pētījumus, iespējams identificēt likumsakarības, izdarīt secinājumus un pielietot šīs atziņas, lai uzlabotu praksi izglītības vadības jomā.

##### 4.1.1. Empīriskā pētījuma metodoloģija

###### Pētījuma process



1. attēls. Promocijas darba pētnieciskais process (autora veidots)

Promocijas darba pētniecības process (sk. 1. att.) ir sadalīts deviņās (9) fāzēs, sākot no problēmas identificēšanas līdz pēdējai fāzei (promocijas darba ziņojums/aizstāvēšana).

## Empīriskā pētījuma dizains un metodes

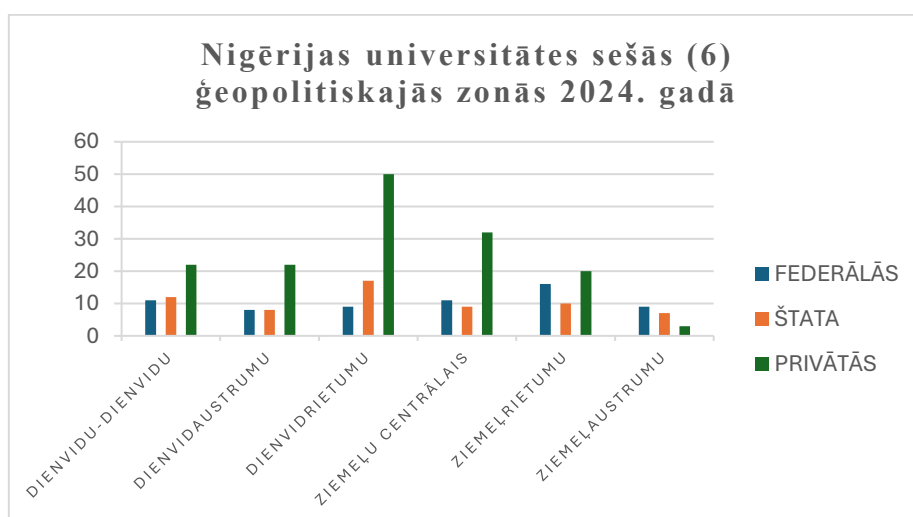
Šajā pētījumā tika izmantots secīgi skaidrojošais jaukto pētījuma metožu dizains, jo šīs metodes apvieno gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo pieeju stiprās puses, lai atbildētu uz pētījuma jautājumiem (Othman et al., 2020, 75). Dati no abiem posmiem tiek apvienoti vienā jaukto pētījuma metožu dizainā. Kvalitatīvās un kvantitatīvās pētījumu metodes ir plaši atzītas par divām bieži izmantotām metodēm, lai iegūtu vērtīgus datus pētījumiem dažādās jomās, īpaši sociālo zinātņu jomā (Xiong, 2022, 956). Tika analizēti dati, kas apkopoti, izmantojot anketas, un atsauksmes, kas iegūtas no četriem ekspertiem, lai validētu izveidoto Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeli (*UEQI modeli*).

## Izlases raksturojums

Izlase ietver gan izvēlēto universitāšu vadību, administratīvo, gan akadēmisko/neakadēmisko personālu. No sākotnēji izplatītajām 700 anketām noteiktajā termiņā anketu aizpildīja kopumā 505 respondenti, tādējādi iegūstot ievērojamu atbilžu skaitu. Tādēļ aptaujā piedalījās kopumā piecsimt pieci (505) dalībnieki no vienpadsmit universitātēm, kas izvietotas sešās Nigērijas ģeopolitiskajās zonās. Lai nodrošinātu rezultātu ticamību un pamatotību, tika izmantota vienkāršā nejaušās izlases metode, kas ļāva veikt objektīvu dalībnieku atlasīšanu. Šie dalībnieki sastāvēja no 323 vīriešiem, kas veidoja 64% respondentu, un 182 sievietēm, kas veidoja 36%. Kopējais anketēšanas atbilžu % bija 72,1, kas norāda uz spēcīgu dalībnieku iesaistīšanos un interesi.

## Pētījuma reģions

Pētījums tika veikts Nigērijā, aptverot visas sešas (6) ģeopolitiskās zonas (sk. 2. att.).



**2. attēls.** Nigērijas universitāšu sadalījums sešās ģeopolitiskajās zonās (autora veidots pēc National Universities Commission, 2024)

Dienvidrietumu zonā ir vislielākais privāto un valsts universitāšu skaits, savukārt Ziemeļrietumu zona ieņem pirmo vietu ar vislielāko federālo universitāšu skaitu. Dienvidaustrumu zonā ir otrais lielākais privāto universitāšu skaits.

### **Aptauja**

Viens no datu vākšanas instrumentiem šajā pētījumā bija anketa. Anketas 1. sadaļā (sociāli demogrāfiskie dati) ir 8 jautājumi un 2.–5. sadaļā ir 52 jautājumi, proti, universitāšu vadības stili (UMS); studentu akadēmiskais sniegums (SAS); Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātes; un disciplīna (13 jautājumi katrā komponentē), kopā veidojot 60 jautājumus. Anketā izmantotā vērtēšanas skala ir Likerta 5 punktu skala. Skalu kopas vai testa jautājumu ticamība vai iekšējā saskaņotība tika mērīta, izmantojot Kronbaha alfa koeficientu. Iekšējās saskaņotības tests četrās komponentēs parāda, ka testa jautājumiem ir šādas Kronbaha alfa vērtības:

1. Disciplīna ( $\alpha = 0.7$ ),
2. Universitātes vadība ( $\alpha = 0.6$ ),
3. Akadēmiskais sniegums ( $\alpha = 0.8$ ),
4. UAPS aktivitātes ( $\alpha = 0.8$ ).

Komponenšu pamatotību vērtēja eksperti, sniedzot atzinumu par to, vai jautājumi ir noderīgi, būtiski vai neatbilstoši pētāmā jautājuma mērīšanai. Rezumējot, pētījuma anketas izstrādē izmantotās galīgās komponentes tika apstiprinātas ar ekspertu un pilot-testu palīdzību.

#### **4.1.2. Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas empīriskā pētījuma rezultāti**

##### **Datu analīze un secinājumi**

Dati tika attēloti biežuma, procentuālās daļas, šķērstabulas, tabulu analīzes, diagrammu un histogrammu veidā. Apkopotie dati tika tālāk kodēti un analizēti, izmantojot IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) programmas 27. versiju.

##### **Rezultāti**

##### **Statistiskās hipotēzes**

Šajā nodaļā tika testētas sekojošas statistiskās hipotēzes.

**H1:** Pastāv pozitīva saistība starp universitātēs izmantoto vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu.

**H01:** Salīdzinot dažādus dzimumus, universitāšu vadības praksē nav būtisku atšķirību.

**H02:** Universitātes ģeopolitiskā atrašanās vieta nenosaka tās studentu akadēmisko sniegumu.

Šajā sadaļā ir sniegti sekojošu veikto testu rezultāti:

- (a) Spīrmēna korelācijas koeficienta analīze visām četrām (4) komponentēm, proti, universitātes vadības stilam (UMS); studentu akadēmiskajam sniegunam (SAS); Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātēm; un disciplīnai.

- (b) Kruskola Volisa tests korelācijai starp universitātes vadības praksi un dzimumu.
- (c) Manna-Vitnija U-tests korelācijai starp universitātes ģeogrāfisko atrašanās vietu un studentu akadēmisko sniegumu.

3. tabula

| Četrus komponentus aprakstošie statistiskie rādītāji |     |      |      |      |         |          |      |
|------------------------------------------------------|-----|------|------|------|---------|----------|------|
| Komponente                                           | N   | Min  | Max  | Moda | Mediāna | Vidējais | STD  |
| Disciplīna                                           | 505 | 1.00 | 5.00 | 4.00 | 4.0000  | 3.81     | 1.11 |
| Vadības prakse                                       | 505 | 1.00 | 5.00 | 4.00 | 4.0000  | 3.72     | 1.11 |
| Akadēmiskais sniegums                                | 505 | 1.00 | 5.00 | 4.00 | 4.0000  | 3.74     | 1.02 |
| UAPS aktivitātes                                     | 505 | 1.00 | 5.00 | 4.00 | 4.0000  | 3.76     | 1.08 |

*Piezīme. Disciplīnas vidējā rādītāja skala (1–5); Vadības stilu vidējā rādītāja skala (1–5); Akadēmiskās veikspējas vidējā rādītāja skala (1–5); UAPS aktivitāšu vidējā rādītāja skala (1–5). (1=pilnībā nepiekrītu, 2=nepiekrītu, 3=nav viedokļa, 4=piekrītu, 5=pilnībā piekrītu). Standartizēti rādītāji.*

### Neparametriskie testi

Kolmogorova-Smirnova Z testa rezultāti uzrāda  $p$ -vērtību = 0,000, kas ir  $< 0,05$ , kas norāda, ka datiem nav normālsadalījums. Tādēļ papildu datu analīzei tika veikti neparametriskie testi.

4. tabula

| Četrus komponentus daudzkārtējā Spīrmena korelācijas koeficientu tabula |            |           |            |      |
|-------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|------|
| Spīrmena rho                                                            | Disciplīna | VadPrakse | AkSniegums | UAPS |
| Disciplīna                                                              | 1          |           |            |      |
| Vadības prakse                                                          | .62**      | 1         |            |      |
| Akadēmiskais sniegums                                                   | .37**      | .54**     | 1          |      |
| Akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātes                      | .70**      | .59**     | .53**      | 1    |

\*\* Korelācija ir nozīmīga 0,01 līmenī (divpusēja).

### Spīrmena korelācijas koeficienta tests korelācijai starp universitātes vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu

Spīrmena rangu korelācijas tests starp universitātes vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu rāda, ka starp abiem mainīgajiem pastāv pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga korelācija pie  $r_s = 0,54$ ,  $n = 505$ ,  $p = < 0,001$  (sk. 5. tabulu). Tas nozīmē, ka spēcīga un studentiem draudzīga vadības prakse uzlabos studentu akadēmisko sniegumu.

### Spīrmena korelācijas koeficienta tests korelācijai starp universitātes vadības praksi un disciplīnu

Spīrmena rangu korelācijas tests starp universitātes vadības praksi un disciplīnu atklāja pozitīvu, ciešu un statistiski nozīmīgu korelāciju pie  $r_s = 0,62$ ,  $n = 505$ ,  $p = < 0,001$ . Tas parāda, ka saistība starp abiem mainīgajiem ir tāda, ka, palielinoties viena mainīgā vērtībai, palielinās arī otra mainīgā vērtība. Tas vienkārši nozīmē, ka universitātes vadības prakses uzlabošana novedīs arī pie disciplinārā līmeņa uzlabošanas universitāšu sistēmā.

## **Spīrmena korelācijas koeficienta tests korelācijai starp studentu akadēmisko sniegumu (SAS) un Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātēm**

Spīrmena rangu korelācijas tests starp diviem mainīgajiem (Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātes un Studentu akadēmiskais sniegums) uzrādīja pozitīvu, vidēji ciešu un statistiski nozīmīgu korelāciju pie  $r_s = 0,53$ ,  $n = 505$ ,  $p = < 0,001$ . Tas parāda, ka Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātēm būtu arī atbilstoša ietekme uz studentu akadēmisko sniegumu. Akadēmiskais kalendārs bez UAPS radītiem traucējumiem uzlabos studentu akadēmisko sniegumu.

### **Hipotēzes pārbaude ( $H01$ un $H02$ )**

#### **(1) Manna-Vitnija U tests vadības praksei starp dažādiem dzimumiem**

Lai pārbaudītu, vai pastāv būtiska dzimumu atšķirība attiecībā uz vadības praksi, tika veikts Manna-Vitnija U tests. Anketēšanā piedalījās 505 respondenti - 323 vīrieši un 182 sievietes, kas pārstāvēja attiecīgi 1. un 2. grupu. Manna-Vitnija U testa rezultāts nebija statistiski nozīmīgs pie  $u=29817$ ,  $z = -320$ ,  $p = 0,749$ . Vidējais rangs 1. grupai bija 251,53, un vidējais rangs 2. grupai bija 255,62, kas liecina, ka vadības prakses sadalījums 1. grupā (vīrieši) nebija statistiski nozīmīgs salīdzinājumā ar vadības prakses sadalījumu 2. grupā (sievietes).

**Nozīmīguma līmenis:**  $\alpha = 0.05$ .

**Noraidījums:** Nulles hipotēze tiek noraidīta, ja aprēķinātā p-vērtība  $\leq 0,05$ . Pretējā gadījumā nulles hipotēze tiek apstiprināta.

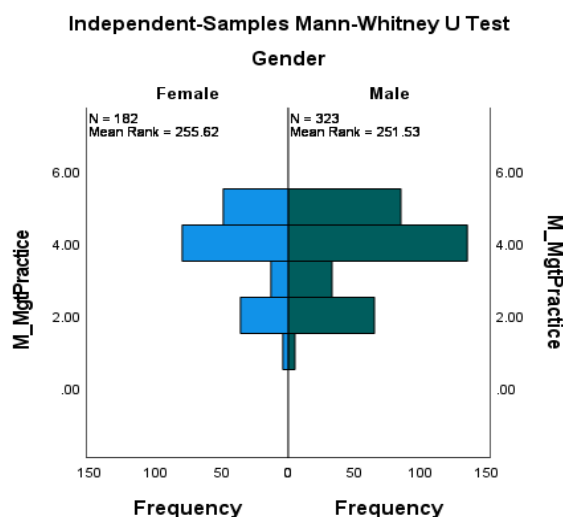
**Lēmums:** Tā kā  $p\text{-vērtība} = 0,749 \geq 0,05 = \alpha$ , nulles hipotēze tiek apstiprināta.

**Secinājums:** Pie  $\alpha = 0,05$  nozīmīguma līmeņa nav pietiekamu pierādījumu, lai secinātu, ka pastāv atšķirība starp mediānām atbildēm (un līdz ar to arī vidējām atbildēm par universitātes vadības praksi) starp dzimumu grupām.

5. tabula

**Manna-Vitnija U tests vadības praksei starp dažādiem dzimumiem**

| <b>Mainīgais</b> | <b>Vidējais Rangs</b> |                    | <b><i>U</i></b> | <b><i>Z</i></b> | <b><i>P</i></b> |
|------------------|-----------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                  | <b>1. grupa(v)</b>    | <b>2. grupa(s)</b> |                 |                 |                 |
| Vadības prakse   | 251.53                | 255.62             | 29817.0         | -320            | .749            |



**3. attēls.** Manna-Vitnija U tests vadības praksei starp dažādiem dzimumiem (autora veidots, pamatojoties uz iegūtajiem datiem)

5. tabulā un 3. attēlā atspoguļoti Manna-Vitnija U testa rezultāti vadības praksei starp dažādiem dzimumiem.

## **(2) Kruskola-Volisa tests korelācijai starp studentu akadēmisko sniegumu (SAS) un universitātes ģeopolitisko atrašanās vietu**

Kruskola-Volisa tests - neparametriska alternatīva vienvirziena dispersijas analīzei - tika izmantots, lai noteiktu, vai pastāv atšķirības studentu akadēmiskajā sniegunā, pamatojoties uz universitātes ģeopolitisko atrašanās vietu. Tika iesaistītas sešas ģeogrāfiskās atrašanās vietas, proti, dienvidi, dienvidrietumi, dienvidaustrumi, ziemeļi-ziemeļi, ziemeļrietumi un ziemeļu-centrālā daļa. Tests norāda, ka starp mainīgajiem nav būtiskas atšķirības ( $H_0$  kvadrāta rādītājs = 6,34,  $p = 0,075$ ,  $df = 5$ ). Tas nozīmē, ka studentu universitātes ģeopolitiskajai atrašanās vietai nav būtiskas ietekmes uz viņu mācību rezultātiem.

**Nozīmīguma līmenis:**  $\alpha = 0.05$

**Noraidījums:** Nulles hipotēze tiek noraidīta, ja aprēķinātā  $p$ -vērtība  $\leq 0,05$ . Pretējā gadījumā nulles hipotēze tiek apstiprināta.

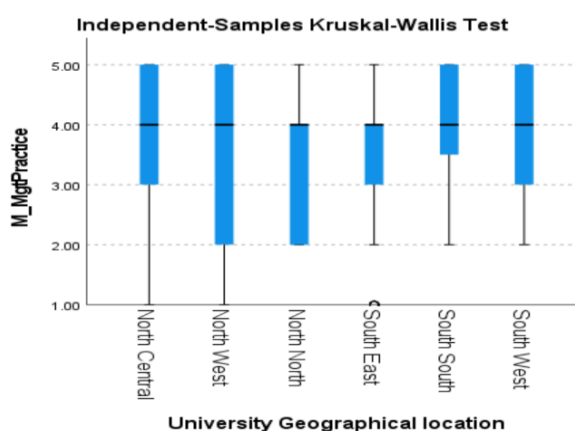
**Lēmums:** Tā kā  $p$ -vērtība =  $0,075 \geq 0,05 = \alpha$ , nulles hipotēze tiek apstiprināta.

**Secinājums:** Pie  $\alpha = 0,05$  nozīmīguma līmeņa nav pietiekamu pierādījumu, lai secinātu, ka pastāv atšķirība starp mediānām atbildēm (un līdz ar to arī vidējām atbildēm par akadēmisko sniegumu) starp universitāšu ģeogrāfisko atrašanās vietu.

**Universitātes ģeopolitiskās atrašanās vietas vidējais rangs pēc studentu akadēmiskā snieguma**  
(autora veidots, pamatojoties uz pētījuma rezultātiem)

|            | Universitātes ģeogrāfiskā<br>atrašanās vieta | N   | Vidējais |
|------------|----------------------------------------------|-----|----------|
| M_Acaperf. | Ziemeļu centrālais                           | 58  | 227.73   |
|            | Ziemeļu-rietumu                              | 54  | 248.06   |
|            | Ziemeļu-ziemeļu                              | 50  | 266.46   |
|            | Dienvidu-austrumu                            | 159 | 248.56   |
|            | Dienvidu-dienvidu                            | 107 | 269.45   |
|            | Dienvidu-rietumu                             | 77  | 253.06   |
|            | Kopā                                         | 505 |          |

Modeļu un tendenču atrašana datos var norādīt uz to, kā ģeogrāfiskie faktori ietekmē izglītības rezultātus. Piemēram, vidējais rangs var parādīt, vai studenti no konkrētiem ģeopolitiskajiem reģioniem parasti uzrāda labākus vai sliktākus akadēmiskos rezultātus nekā viņu vienaudži no citiem reģioniem. Izlases lielums ir būtisks arī rezultātu ticamības un pamatotības izpratnei; lielāks izlases lielums parasti sniedz pamatotāku ieskatu akadēmiskās snieguma tendencēs, kas saistītas ar konkrētiem reģioniem.



**4. attēls.** Neatkarīgu izlašu Kruskala-Volisa tests korelācijai starp universitātes ģeopolitisko atrašanās vietu un SAS (autora veidots, pamatojoties uz pētījuma rezultātiem)

Sešas politiski veidotās ģeopolitiskās zonas ir attēlotas 4. attēlā.

**4.1.3. Anketas rezultātu interpretācija Nigērijas kontekstā**

Galvenie secinājumi bija šādi: (a) Pastāv pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga korelācija starp universitātes vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu; (b) Pastāv pozitīva, cieša un statistiski nozīmīga korelācija starp universitātes vadības praksi un disciplīnu; (c) Pastāv pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga korelācija starp Universitāšu akadēmiskā personāla savienības

(UAPS) aktivitātēm un studentu akadēmisko sniegumu (SAS); (d) Nav būtiskas atšķirības vadības praksē starp dzimumiem; (e) Nav būtiskas atšķirības starp studentu akadēmisko sniegumu universitātēs dažādās ģeopolitiskajās vietās.

Studentu pozitīvo mācību pieredzi lielā mērā ietekmē vadības stratēģijas, kas tiek izmantotas, pieņemtas un praktizētas izglītības iestādēs, savukārt akadēmiskie sasniegumi attiecas uz snieguma rezultātiem zināšanu jomās, ko māca skolās, koledžās un augstskolās (Shah, Nawaz, & Noor, 2021, 70). Saskaņā ar iepriekšējiem pētījumiem (Chan, 2023, 16; Ljubica, 2020, 128) termina "līderība" vispārējā izpratnē attiecas uz uzvedību, īpašībām vai spējām, kas saistītas ar cilvēku vadīšanu noteiktā virzienā. Tāpēc universitātes un citas saistītās izglītības iestādes izmanto vadības praksi, kas ne tikai nodrošina studentiem ērtu un labvēlīgu mācību vidi (Shah et al., 2021, 66), bet arī aktīvi atbalsta, uzraugot visas iestādes darbības, lai nodrošinātu, ka resursi tiek piešķirti tā, lai vislabāk atbilstu studentu vajadzībām (Bok, 2009).

Nigērijas universitātēs pilnvaru līnija un/vai tās vadības sistēma, kas izklāstīta universitātes organizatoriskajā shēmā, stiepjas no viesā (valsts prezidenta), caur kancleru un prokancleru līdz vicekancleram, izmantojot pakļauto pilnvaru labirintu (Adetunji, 2016, 6). Atbilstoši šai kārtībai, demokrātiskais vadības stils kļūst par vispopulārāko, ko nostiprina iecelšanas un paaugstināšanas procedūras, kas notiek universitātes vadības struktūrā.

### **Vadības prakse un disciplīna universitātēs**

Pētījuma rezultāti norādīja uz ciešu pozitīvu un statistiski nozīmīgu saistību starp universitāšu vadības praksi un disciplīnu. Tas parāda, ka to izmantotais operatīvās vadības stils jebkurā brīdī var palīdzēt uzlabot vai pasliktināt disciplināro līmeni universitātē. Saskaņā ar Lajoma, Cajucoma, Batobalonus un Santos (Lajom, Cajucom, Batobalonus, & Santos, 2023, 424) rakstīto, skaidru noteikumu, procedūru un laika pārvaldības metožu ieviešana ir vadības uzdevumi, kas ir būtiski pozitīvas mācību vides veicināšanai; tie ir būtiski studentu akadēmiskajai sniegumam, jo rada pozitīvu atmosfēru gan docētājiem, gan studentiem (Lajom et al., 2023, 424).

Universitātēs izmantotā vadības prakse lielā mērā nosaka, cik atbildīgi un pārredzami tās vadītāji būs finanšu un cilvēkresursu pārvaldības jautājumos. Tā palīdz arī parādīt universitātes vadības efektivitāti un rezultativitāti mācību resursu sadalē.

### **UAPS aktivitātes un studentu akadēmiskais sniegums**

Attiecībā uz Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) nepārtrauktās akadēmiskās darbības ietekmi uz studentu akadēmisko sniegumu, šajā pētījumā tika atklāta pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga saistība starp abiem mainīgajiem. Tas liecina, ka UAPS aktivitātēm ir negatīva ietekme uz studentu mācību rezultātiem. Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) izveidošana ir radījusi izmaiņas un izaicinājumus Nigērijas universitāšu akadēmiskajā sistēmā (Ardo, Ubandawaki, & Ardo, 2020, 173). Lai pamatotu iepriekš minēto apgalvojumu, pētījumi ir parādījuši,

ka darbinieki streiko ikreiz, kad pieprasa vai aģitē par noteiktām tiesībām vai izmaiņām (Monogbe & Monogbe, 2019, 56). Saskaņā ar Monogbe un Monogbe (2019, 58) teikto, neveiksmīgā izglītības sistēma, ko izraisa pastāvīgi akadēmiski traucējumi, ir sliktās universitātes izglītības kvalitātes cēlonis.

### **Vadības prakse starp dzimumiem**

Veiktais Manna Vitnija U tests atklāj statistiski nenozīmīgu saistību starp abiem mainīgajiem. Tas liecina, ka Nigērijas universitātēs izmantotā vadības prakse nav dzimumu specifiska; šajā gadījumā sievietēm un vīriešiem ir līdzīgas iezīmes vadības darbā. Lai gan, pēc Bāzeles un Kaganas (Basel, & Kagan, 2021, 1419) domām, pētījumi liecina, ka vīrieši un sievietes mēdz darboties un vadīt atšķirīgi, tomēr mūsdienās sievietes organizācijās un uzņēmumos ieņem vairāk vadošu amatu nekā jebkad agrāk (Basel, & Kagan, 2021, 1419). Lai gan netika atklāta būtiska atšķirība starp dzimumiem attiecībā uz vadības uzvedības izmantošanu un spējām, iepriekšējos pētījumos ir atklāts, ka lielākajā daļā stresa situāciju vadītājs sievietes ievērojami biežāk izmanto demokrātisku vadības stilu, savukārt vadītāji vīrieši ievērojami biežāk izmanto autokrātiskākus vadības stilus. Saskaņā ar Adžembas (Ajemba, 2023, 79) rakstīto, sieviešu līdzdalība vadošos amatos un politikas veidošanā daudzu nozaru un organizāciju publiskajā un privātajā sektorā visā pasaulē pēdējos gados vai gadu desmitos ir strauji palielinājusies, pateicoties masveida globalizācijai un sieviešu iespēju paplašināšanai visos vadības līmeņos. Tas atspoguļojas Nigērijas universitāšu sistēmā, kur sievietes ir ieņēmušas augstākos vadības amatus, tostarp prorektors, izglītības ministres, dekānes/katedras vadītājas, sekretāres, kasieres utt. Lai gan dzimumu nevienlīdzība joprojām pastāv, pēdējo divdesmit gadu laikā panāktais progress ir iepriecinošs.

### **Studentu akadēmiskais sniegums un augstskolas ģeopolitiskā atrašanās vieta**

Nigērijas vidē universitātes ģeopolitiskā atrašanās vieta attiecas uz to, kur konkrētā universitāte atrodas ģeopolitiskā zonējuma ziņā. Tā var būt pilsētas, lauku vai kosmopolitiskā teritorijā. Veiktais Kruskola-Volisa tests, lai noteiktu studentu akadēmisko sniegumu universitātēs dažādās ģeopolitiskajās zonās, parādīja, ka universitātes ģeopolitiskajai atrašanās vietai nav ietekmes uz studentu akadēmisko sniegumu. Tas nozīmē, ka studijas universitātē, kas atrodas, piemēram, ziemeļu-centrālajā vai dienvidu-dienvidu ģeopolitiskajā zonā, nedos studentiem salīdzinošas priekšrocības labākiem akadēmiskajiem rezultātiem salīdzinājumā ar studentiem, kas studē dienvidaustrumos vai jebkurā citā ģeopolitiskā vietā.

## **4.2. Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeļa (*UEQI modeļa*) izveide**

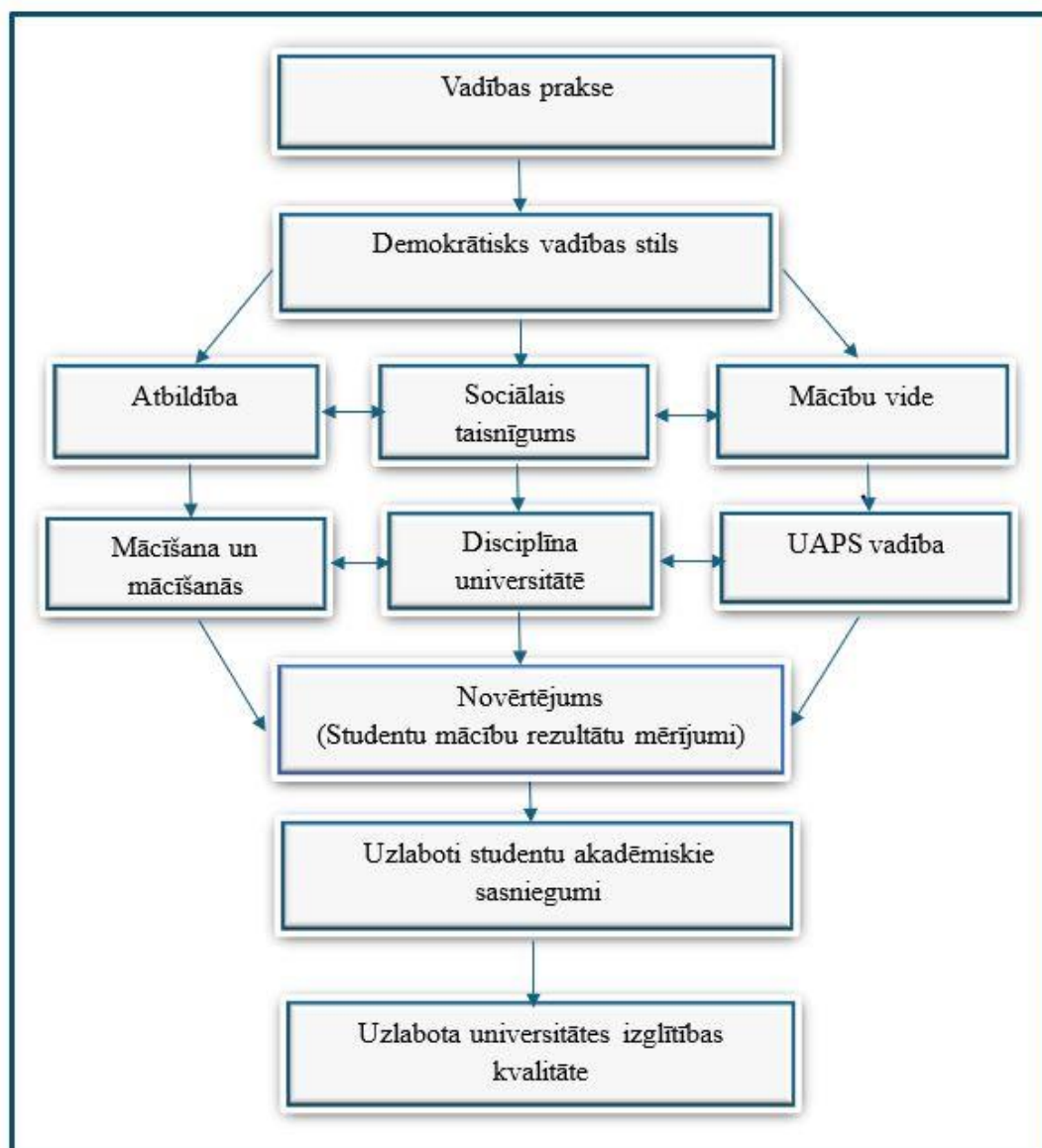
### **4.2.1. Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*)**

Pētījumā iegūtie dati liecina, ka demokrātiskais vadības stils (DMS) ir labākā vadības prakse, kas jaunattīstības valstu universitātēm būtu jāpieņem, lai uzlabotu universitātes izglītības kvalitāti (sk. 2.

tabulu). Pamatojoties uz šo ieteikumu, pētījuma autors izstrādāja Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeli (*UEQI modeli*).

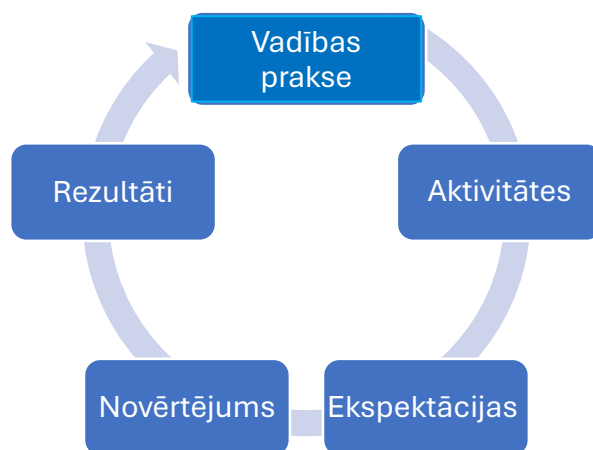
### Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeļa ieviešana

Šī pētījuma galvenais mērķis ir Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modeļa (*UEQI modeļa*) izveide, lai piedāvātu labāko vadības praksi universitātēm jaunattīstības valstīs. To varētu panākt, pārstrukturējot vadības prakses organizēšanas, plānošanas, ieviešanas un novērtēšanas metodes, lai sasniegtu visaugstāko iespējamo augstākās izglītības standartu. Slikta vadības prakse ir saistīta ar zemu universitātes izglītības kvalitāti, kas ir izplatīta jaunattīstības valstīs. Tādēļ, ievērojot noteiktās vadlīnijas un politiku, kas reglamentē atsevišķās universitātes, to vadītājiem un citām ieinteresētajām pusēm, kuru uzdevums ir pārraudzīt universitāšu vadīšanu un administrēšanu, būtu jāpieņem un jāievieš *UEQI modeļa* principi.



5. attēls. Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*) (autora veidots)

Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelis (*UEQI modelis*) satur vienpadsmit (11) sadaļas (sk. 5. att.). Modelis ir jauna izglītības inovācija, kas īpaši izstrādāta, lai papildinātu novecojušos administratīvos modeļus, kas joprojām pastāv dažās universitātēs jaunattīstības valstīs. *UEQI modelis* ir īpaši izstrādāts, lai nodrošinātu strukturētu pieeju universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai jaunattīstības valstīs. Pieci *UEQI modeļa* pīlāri, kā parādīts 6. attēlā, izceļ detaļas.



**6. attēls.** *UEQI modeļa* pieci soļi (autora veidots)

*UEQI modeļa* pamatā ir pieci pīlāri, proti:

1. *Vadības prakse*, kur demokrātiska vadības stila pieņemšana tiek uzskatīta par piemērotu stratēģiju.
2. *Aktivitātes*: Trīs modelī ietvertās galvenās aktivitātes ir atbildība, sociālais taisnīgums un mācību vide.
3. *Ekspektācijas*: Šīs komponentes būtiska sastāvdaļa ir mācīšanas un mācīšanās procesi, disciplīnas uzturēšana universitātē un Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) darbību atbilstoša vadība.
4. *Novērtējums*: Process tiek periodiski novērtēts, lai noteiktu tā stiprās un vājās puses.
5. *Rezultāti*: Studentu akadēmiskā snieguma vispārējam uzlabojumam laika gaitā ir jānorāda uz universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas.

Nacionālā universitāšu komisija, federālā un štatu izglītības ministrijas, pētnieki, Universitāšu akadēmiskā personāla savienība (UAPS), studenti, mācību programmu izstrādātāji, politikas veidotāji, universitāšu vadītāji un administratori, kā arī citas ieinteresētās puses – visi ir plānotie *UEQI modeļa* lietotāji. Modelim vajadzētu kalpot par centrālo punktu, lai apvienotu visas attiecīgās puses koordinētiem centieniem paaugstināt un atjaunot universitātes izglītības līmeni jaunattīstības valstīs. Visas modeļa sastāvdaļas būtu jāpieņem bez izņēmuma.

#### 4.2.2. Rezultāti un diskusija

Promocijas darba rezultāti liecina, ka pastāv pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga saistība starp universitātes vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu. Saskaņā ar Rašīda, Amina un Amina (Rasheed, Amin, & Amin, 2021, 35) viedokli, iestādes vadība un administratīvā stratēģija tieši ietekmē iestādes darbību, kas savukārt ietekmē studentu akadēmiskos sasniegumus. Universitāšu pārvalde ir atbildīga par savu līdzdalību izglītības programmu izveidē iestādes studentiem. Šo apgalvojumu apstiprina arī Upendo un Demetria (2020, 2327), apgalvojot, ka laba universitātes produktivitāte jeb augsts studentu sniegums valsts eksāmenos ir kompetentas vadības/pārvaldības rezultāts. Promocijas darba izstrādes gaitā iegūtie datos balstītie rezultāti liecina, ka pastāv būtiska saistība starp studentu akadēmisko sniegumu un universitātēs izmantotajiem vadības stiliem. Ir svarīgi izvēlēties labāko praksi, jo studentu sniegums ir prioritāte.

Pētījuma rezultāti vēlreiz pierādīja, ka pastāv pozitīva, vidēji cieša korelācija un statistiski nozīmīga saistība starp vadības praksi un disciplīnu. Disciplinētas vides uzturēšana ir ļoti svarīga optimālu mācību rezultātu sasniegšanai. Tieši universitātes vadības vai varas iestāžu pienākums ir nodrošināt studentiem un darbiniekiem labvēlīgu vidi maksimālas disciplīnas uzturēšanai. Saskaņā ar Iljasina (Ilyasin, 2019, 351) teikto disciplīna padara mūs stiprākus, spējīgākus un fiziski veselākus. Tomēr galvenais mērķis ir nodrošināt, lai studenti sasniegtu maksimālu akadēmisko sniegumu savas nākotnes ilgtspējības labad.

Pastāv pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga saistība starp Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātēm un studentu akadēmisko sniegumu (SAS). Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) nepārtrauktie streiki nopietni negatīvi ietekmē studentu akadēmisko sniegumu. Tā kā studenti paliek mājās, jo viņu docētāji nav nodarbībās, studentu sniegums neizbēgami pasliktinās. Pētījuma rezultāti arī atklāja, ka vadības praksē nav būtisku atšķirību starp dzimumiem. Universitāšu vadības amatos esošo personu vadības prasmes neliecina par dzimumu aizspriedumiem. Tas nozīmē, ka abu dzimumu pārstāvji universitātes vadībā izturas vienādi, svarīgs ir attiecīgā vadītāja vadības stils un prasmes.

Jāatzīmē arī, ka nav būtiskas atšķirības starp studentu akadēmisko sniegumu universitātēs dažādās ģeopolitiskajās vietās. Tas tehniski nozīmē, ka universitātes atrašanās vietai nav lielas ietekmes uz studentu sniegumu. Universitātes izglītības kvalitātes pazemināšanās var izraisīt noziedzības līmeņa pieaugumu, tomēr Universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanas modelim (*UEQI modelim*) ir pozitīva ietekme uz universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanu Nigērijā. Tas varētu būt iespējams, ja tiktu atbilstoši ieviesti *UEQI modeļa* principi. Visām ieinteresētajām pusēm būtu jāstrādā komandā, lai sasniegtu mērķi uzlabot universitātes izglītības kvalitāti. Kvalitatīvas izglītības nodrošināšanai jābūt grupas, nevis individuālām interesēm.

### ***UEQI modelis: kopsavilkums***

*UEQI modelis* ir vadības struktūra universitāšu politikas organizēšanai, plānošanai, ieviešanai un novērtēšanai, lai sasniegtu vislabāko iespējamo universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs. Šajā pētījumā secināts, ka pilnīga *UEQI modelī* ietverto principu ievērošana un ieviešana ievērojami uzlabotu universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs. Universitātēs izmantotajam vadības stilam varētu būt korelācija ar studentu mācību rezultātiem. Tas parāda, ka veidi un stils, kā tie, kam uzticēti vadības amati, pilda savus pienākumus, tieši vai netieši ietekmē studentu mācību rezultātus, jo studentu akadēmiskā veikspēja ir līdzeklis universitātes politikas efektivitātes noteikšanai. Saistība starp izglītības vadības praksi un universitātes izglītības kvalitāti ir process, kas uzlabo studentu sasniegumus. Efektīva vadības prakse uzlabos studentu akadēmisko veikspēju, kas savukārt ietekmēs kvalitatīvu augstāko izglītību.

## SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Promocijas darba pētījuma rezultātā iegūtās jaunās zināšanas un teorētiskās atziņas ļāva izdarīt secinājumus par universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanu jaunattīstības valstīs. Promocijas darba galvenie secinājumi ir apkopoti turpmāk teorētiskajā un praktiskajā daļā.

### Teorētiskie secinājumi

1. *UEQI modelis* nodrošina universitātēm jaunattīstības valstīs vadības sistēmu to politikas plānošanai, organizēšanai, ieviešanai un novērtēšanai, lai sasniegtu vislabāko augstākās izglītības kvalitāti. Tas ir tāpēc, ka *UEQI modelis* sinhronizē galveno vadības funkciju standartus, sadarbojoties universitātes mērķu izveidē, īstenošanā un realizēšanā.
2. Demokrātiskais vadības stils ir labākā un efektīvākā vadības stratēģija, ko universitāšu vadība varētu piemērot, lai veicinātu darba vietas vērtības, sadarbību, iesaisti un radošumu. Demokrātiskās vadības saliedētība pozitīvi ietekmē studentu akadēmiskos rezultātus, tādējādi veidojot nepieciešamo vadības struktūru universitātes izglītības kvalitātes uzlabošanai.
3. Sociālā taisnīguma potenciālā iekļaušana izglītībā kalpo kā *UEQI modeļa* atšķirības atspoguļojums. Sociālais taisnīgums izglītībā rada sistēmu mācīšanās un mācību vides veidošanai, kas vienlīdzīgi atbalsta visus studentus neatkarīgi no viņu dzimuma, rases vai izglītības potenciāla.
4. Pastāv pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga saistība starp universitātes vadības praksi un studentu akadēmisko sniegumu, kas apstiprina hipotēzi H1. Iecina, Tas liecina, ka stabila un studentiem draudzīga vadības prakse uzlabos studentu akadēmisko sniegumu. Veids, kādā tie, kam uzticēti vadības amati, veic savus pienākumus, var tieši vai netieši ietekmēt studentu mācību rezultātus, jo studentu akadēmiskais sniegums ir universitātes politikas efektivitātes novērtējums.
5. Pastāv pozitīva, cieša un statistiski nozīmīga saistība starp universitātes vadības praksi un disciplīnu. Tas liecina, ka vadības prakses uzlabošana veicinātu arī disciplinārā līmeņa uzlabošanos universitātē.
6. Pastāv pozitīva, vidēji cieša un statistiski nozīmīga saistība starp Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) aktivitātēm un studentu akadēmisko sniegumu. Tas nozīmē, ka UAPS aktivitātēm ir atbilstoša ietekme uz studentu akadēmisko sniegumu. Akadēmiskais kalendārs bez aizķeršanās un UAPS radītiem traucējumiem uzlabos studentu akadēmisko sniegumu.
7. Hipotēze H02 ir apstiprinājusies, jo nepastāv būtiska korelācija starp studentu akadēmisko veikspēju un universitātes ģeopolitisko atrašanās vietu, tāpēc universitātes ģeopolitiskā

atrašanās vieta negarantē, ka tās studentiem ir labāki akadēmiskie sasniegumi nekā studentiem no citām ģeopolitiskām vietām.

8. Pētījuma rezultāti apstiprina H01, jo nav saskatāmas būtiskas atšķirības starp vīriešu un sieviešu vadības stiliem, kas norāda, ka dažādu vadības stilu praksi neietekmē ar dzimumu saistīti apsvērumi. Piemēram, tāpēc, ka prorektors bija vīrietis vai sieviete, vai tāpēc, ka kursa lektors bija vīrietis vai sieviete, studentu akadēmiskā veikspēja nedz palielinājās, nedz samazinājās.
9. *UEQI modelis* nodrošina vadības struktūras universitātes politikas organizēšanai, plānošanai, ieviešanai un novērtēšanai, lai sasniegtu vislabāko iespējamo universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs. Tādēļ *UEQI modeļa* principu ievērošanai vajadzētu ievērojami uzlabot universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs.
10. Izvērtējot dažus galvenos vadības stilus/prakses, promocijas darbā secināts, ka demokrātiskais vadības stils ir vislabākais vadības stils, kas piemērots universitātēm jaunattīstības valstīs kā līdzeklis augstākās izglītības kvalitātes uzlabošanai Nigērijā.

### **Praktiskie secinājumi**

1. Veicinoša mācību vide ietver gan personāla, gan studentu fiziskās iespējas, psiholoģisko sagatavotību un emocionālo stabilitāti konkrētajā universitātes telpā.
2. Vadītāji, kas pieņem demokrātisku vadības stilu, gūst panākumus radošuma veicināšanā savu sekotāju vidū. Tas ir tāpēc, ka viņi aktīvi lūdz kolēģu ieteikumus un viedokļus, kā arī veicina dialogu un iesaistīšanos lēmumu pieņemšanas procesā. Tas parāda, kā vadītāji, kas praktizē demokrātisku vadības stilu, novērtē komandas darbu un nodrošina saviem darbiniekiem brīvību būt radošiem, apņēmīgiem un atbildīgiem.
3. Universitāšu vadītājiem būtu jāpiešķir prioritāte tādas vadības prakses ieviešanai, kas veicina kvalitāti, jo studenti, kuri jūtas iesaistīti savā izglītībā, visticamāk, sasniegs pozitīvus uzvedības un akadēmiskos rezultātus.
4. Ir svarīgi uzsvērt, ka tikai augstas kvalitātes augstākā izglītība var palīdzēt indivīdiem attīstīt prātu un dot ieguldījumu sabiedrības politiskajā, sociālajā un ekonomiskajā pārveidē.
5. Augstākās izglītības uzlabošana jaunattīstības valstīs ir ļoti svarīga, lai studenti gūtu akadēmiskus panākumus, jo augstas kvalitātes izglītības pieredze veicina radošās prasmes studentu vidū.
6. Kā norādīts 2024. gada Pasaules universitāšu reitingā, universitāšu izglītības kvalitāte jaunattīstības valstīs ir ļoti zema, salīdzinot ar attīstīto valstu līmeni.
7. Izglītības līmenim, ko iedzīvotāji saņem, ir būtiska ietekme uz ilgtspējību un dzīves kvalitāti, ko valsts var nodrošināt saviem iedzīvotājiem. Izglītība ir līdzeklis, ar kura palīdzību indivīdi piedzīvo sociālas, ekonomiskas un politiskas pārmaiņas.

8. Studentu sniegums (akadēmiskie sasniegumi) ir vitāli svarīgs, lai sagatavotu vislabāk kvalificētus absolventus, kuri nākotnē kļūs par lieliem līderiem un darbaspēku, kas būs atbildīgs par valsts ekonomisko un sociālo attīstību.
9. Universitāšu akadēmiskā personāla savienības (UAPS) nepārtrauktie streiki tiek izmantoti kā mehānisms rēķinu kārtīšanai ar valdību. Tomēr šī attīstība ir nodarījusi lielu ļaunumu izglītības sistēmai. Pārtraukumi universitāšu akadēmiskajā kalendārā un mācību programmu ieviešanas procesā ir attiecināmi uz UAPS/valdības nepārtraukto sāgu, kas diemžēl veicina studentu akadēmiskā snieguma līmeņa pazemināšanos.
10. Nigērijas universitātes izglītības kvalitāti ir nopietni ietekmējuši vairāki faktori, tostarp kvotu un uzņemšanas apgabalu sistēma, slikta augstskolu pārvaldība, nepietiekams finansējums, valdības nevērība pret izglītības nozari, korupcija, nepietiekama infrastruktūra un mācību iespējas, apņēmīgu docētāju trūkums, pārkāpumi eksaminācijas procesā utt.
11. Augstākā izglītība ir svarīgs ieguldījumu veids cilvēkkapitālā. Tā tiek uzskatīta arī par specializētu cilvēkkapitāla veidu, kas sniedz milzīgu ieguldījumu jebkuras sabiedrības sociālekonomiskajā izaugsmē, pildot tādas svarīgas funkcijas kā mācīšana/mācīšanās, pētniecība un sabiedrības iesaistīšana.
12. Augstākās izglītības pārvaldība ir ļoti svarīga jaunattīstības valstīm, jo jebkuras valdības mērķis un uzdevumi ir nodrošināt saviem pilsoņiem augstas kvalitātes izglītību, kas var kalpot kā izdzīvošanas instruments, lai pilsoņiem padarītu dzīvi jēgpilnāku, ilgtspējīgāku un produktīvāku.
13. Universitātes vadības stila maiņa tās vadības struktūrā ir pozitīvs jauninājums augstākās izglītības kvalitātes uzlabošanā jaunattīstības valstīs. Šajā pētījumā tiek pieņemts demokrātiskais jeb līdzdalības vadības stils, lai aizstātu esošos stilus, jo tiek uzskatīts, ka demokrātiskais stils, salīdzinot ar citiem stiliem, spēj uzlabot augstākās izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs.
14. Disciplīnas uzturēšana universitātē ir kvalitatīvas atbildības un pārskatāmības rezultāts no to personu puses, kurām uzticēti publiski pienākumi vadības struktūrā.
15. Kvalitātes nodrošināšana ir būtiska stratēģija, lai nepārtraukti uzraudzītu un novērtētu sniegumu, lai noteiktu mērķu sasniegšanas pakāpi. Tā ir problēmu risināšanas pieeja un preventīvs pasākums pret izšķērdību un neveiksmēm, kas pastāv universitātēs.
16. Saistība starp izglītības vadības praksi un universitātes izglītības kvalitāti ir process, kas veicina studentu sasniegumus. Efektīva vadības prakse uzlabos studentu akadēmisko sniegumu, kas savukārt ietekmēs kvalitatīvu augstāko izglītību.

17. Lai novērtētu universitāšu vadības iniciatīvu panākumus vai neveiksmes, ir nepieciešama regulāras novērtēšana, tostarp, cik lielā mērā ir sasniegti programmas vispārējie mērķi. Veiksmīga novērtēšana sniedz ticamus un pamatotus rezultātus.
18. Izglītības iestāžu vadības galvenajai prioritātei būtu jābūt izglītības iestāžu plānošanai un projektēšanai, jo pastāv pozitīva korelācija starp mācību vidi un akadēmisko sniegumu. Slikti studentu mācību rezultāti var rasties nepietiekamu fizisko resursu dēļ.

### **Priekšlikumi**

Pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, teorētisko analīzi un secinājumiem, tika izstrādāti vairāki priekšlikumi, lai atspoguļotu iespējamās darbības, kas ieinteresētajām pusēm būtu jāveic, lai uzlabotu universitātes izglītības kvalitāti jaunattīstības valstīs.

### **Valdībai**

1. Valdībai ir obligāti jācenšas atrisināt strīdus ar Universitāšu akadēmiskā personāla savienību (UAPS), lai novērstu iespējamus streikus, kas negatīvi ietekmē studentu akadēmisko sniegumu.
2. Valdībai izglītība jāuzskata par galveno faktoru valsts attīstībā, tāpēc jāpieliek visas pūles, lai apmierinātu UAPS un citu attiecīgo aģentūru vajadzības un prasības.
3. Iecelšanai, nominēšanai un vēlēšanām dažādos amatos jānotiek saskaņā ar taisnīgu un demokrātisku procedūru, kas ir pārredzama un pieņemama.
4. Valdībai pastāvīgi jānodrošina, lai tiktu izpildītas visas iepriekšējās vienošanās ar Universitāšu akadēmiskā personāla savienību (UAPS).
5. Valdībai ir pienācīgi jāfinansē universitātes, jāpalielina izglītības budžets un jāuzlabo darbinieku darba apstākļi.
6. Visbeidzot, promocijas darba autors iesaka valdībai veicināt demokrātiska vadības stila ieviešanu universitātēs.

### **Universitāšu vadībai**

1. Universitātēm jāievieš vadības stils, kas dotu iespēju ieinteresētajām personām piedalīties lēmumu pieņemšanas un problēmu risināšanas procesos.
2. Universitāšu vadībai jāievēro *UEQI modeļa* principi un jāatbalsta to loģiska ieviešana.
3. Universitātes administrācijai jābūt stingrai disciplināro pasākumu ieviešanā un piemērošanā, lai mazinātu augsto disciplīnas trūkuma līmeni, kas šobrīd tajās valda.
4. Studenti ar labām atzīmēm būtu jāmotivē un jāiedrošina, izmantojot stimulus, tostarp stipendijas, dotācijas un grantus.
5. Universitātēm jābūt gatavām sodīt amatpersonas, kas pārkāpj universitātes noteikumus un regulējumu.
6. Universitātes vadībai jābūt pārredzamākai un atbildīgākai.

7. Visām ieinteresētajām pusēm, tostarp valdībai, būtu jāsadarbojas, lai risinātu daudzos jautājumus, kas kavē augstākās izglītības izaugsmi un attīstību Nigērijā.

#### **Universitāšu akadēmiskā personāla savienībai (UAPS)**

1. Universitāšu akadēmiskā personāla savienībai (UAPS) jābūt godīgai savās prasībās, lai neradītu nevajadzīgu un nepamatotu spiedienu uz valdību un universitāšu pārvaldības iestādēm, kas var izraisīt domstarpības.
2. Pirms UAPS uzsāk jebkādu streiku, tai jāparedz noteikumi studentu mācību aktivitātēm. Tādējādi, būtu iespējams izvairīties no mācību procesa pārrāvuma radīšanas dēļ ilgstoši nenotikušām klātienes lekcijām.
3. UAPS vienmēr jāpauž vienota nostāja, lai, izvirzot savas prasības valdībai, tai būtu spēcīga un pārliecinoša komanda.

#### **Studentiem**

1. Studentiem jāturpina akadēmiskās aktivitātes arī mājās, jo lielākajai daļai no viņiem ir nepieciešams ilgāks laiks, lai pielāgotos pēc ilgstošas prombūtnes no universitātes docētāju uzsāktā streiku dēļ.
2. Studentiem jābūt gataviem saņemt disciplinārsodu, ja viņi ir iesaistīti antisociālā uzvedībā, tostarp kultismā, uzņemšanas dokumentu viltošanā, eksāmenu pārkāpumos utt.
3. Studentiem stingri jāievēro universitātes likumos noteiktie noteikumi un regulējums.
4. Studenti tiek mudināti optimāli izmantot iestāžu nodrošinātos mācību resursus, lai veicinātu akadēmiskā snieguma uzlabošanu.
5. Studentiem ir obligāti rūpīgi jāpieiet savām akadēmiskajām aktivitātēm, jo labs akadēmiskais sniegums var kalpot par rādītāju uzlabotām nodarbinātības iespējām.

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

1. Abosede, O. E (2020). Education as a Key to National Development in Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 4(8), 796-803.
2. Adetunji, A. T. (2016). Problems hindering quality provision in Nigerian Universities: A review of academic officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 5(2), 38-45.
3. Aduku, K. A., Badamasi, Z., & Ajibada, O. V. (2022). Education and Social Development in Nigeria: Matters Arising. *Direct Research Journal of Social Science and Educational Studies*, 10(5), 88-93
4. Ajayi, R. A. & Ogunode, N. J. (2022). Universities Management in Nigeria: Problems, Prospects and Solutions. *International Journal on Integrated Education*, 5(3), 258-265.
5. Ajemba, M. N. (2023). Women in leadership, gender inequality in Nigeria, diversity, and the new trend of women in leadership positions in industries around the world. *GSC Advance Research and Review*, 14(1), 78-87
6. Akpan, C. P. (2018). Types of Educational Planning/Reasons for Planning Education. Research on Educational Planning and Policy Analysis. *Pearl Publishers International*, 44-62.
7. Ardo, T., Ubandawaki, U., & Ardo, G. (2020). Academic Staff Union of Universities (ASUU) Industrial Action Impact on Student's Academic Performance in Usman Danfodiyo University, 2013/2014 Academic Session, *International Scholar Journal of Arts and Social Science Research (ISJASSR)*, 3(2), 172-181.
8. Arojoye, A. P., & Abolaji, V. (2022). Towards Improving the Quality of Tertiary Education in Nigeria, *SSRN-Elsevier*, 1-13, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4111878>
9. Bano, A. (2021). Education-Significance, Scope and Prospects. *Technium Education and Humanities*, 1(1), 79-84.
10. Basel, D., & Kagan, O. (2021). The Impact of Gender on Leadership Styles and Leadership Effectiveness. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 2(3), 1419-1434.
11. Bellamkonda, R. S., Sunanda, G. M., & Rongala, S. (2023). Review and Synthesis of a Decade of Research on Transformational Teaching and Student Engagement. *MIER Journal of Educational Studies Trends & Practices*, 13(2), 442-459.
12. Bocean, C. G., Popescu, D. V., & Logofătu, M. (2018). Quality in Education-Approaches and Frameworks. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, XVIII(2), 199-204.
13. Bok, D. (2009). *A Candid Look at How Much Students Learn and Why They Should Be Learning More*. London: Our Underachieving Colleges.
14. Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management (5th ed.)*. London: SAGE. [Kindle DX version]. Retrieved from Amazon.com

15. Chan, I. L. (2023). *Effects of Student Leadership Style on Their Academic Performance*. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. Liberty University, Lynchburg, VA.
16. Cheng, Y. C., & Tam, W. M. (1997). Multi-models of quality in education. *Quality Assurance in Education*, 5(1), 22-31.
17. Chua, J., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). Leadership Style and its Impact on Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 6(1), 80-94.
18. Crosby, G. (2020). Lewin's Democratic Style of Situational Leadership: A Fresh Look at a Powerful OD Model. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 398-401.
19. Ezeofor, E. T., Ndupuechi, T. I., & Ogundele, M. O. (2020). Managing Quality Education For Fostering National Security in Nigeria, *Sapientia Foundation Journal of Education, Sciences and Gender Studies (SFJESGS)*, 2(3), 141-148.
20. Galani, A., & Galanakis, M. (2022). Organizational Psychology on the Rise-McGregor's X and Y Theory: A Systematic Literature Review. *Psychology*, 13(5), 782-789.
21. Hogberg, B., (2023). Academic performance, performance culture, and mental health: an exploration of non-linear relationships using Swedish PISA data. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 68(6), 1-16.
22. Ilyasin, M. (2019). Students' Discipline Management in Strengthening Modern Human Resources. *Dinamika Ilmu*, 19(2), 351-361.
23. Irwin, V., Wang, K., Tezil, T., Zhang, J., Filbey, A., Jung, J., Bullock Mann, F., Dilig, R., & Parker, S. (2023). Report on the Condition of Education 2023 (NCES 2023-144). U.S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education ISO Statistics. Retrieved from <https://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2023144>
24. Kayyali, M. (2023). An Overview of Quality Assurance in Higher Education: Concepts and Frameworks. *International Journal of Management, Sciences, Innovation, and Technology IJMSIT*, 4(2), 1-4.
25. Kiral, E. (2020). Excellent Leadership Theory in Education. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 4(1), 1-9.
26. Lala, J. S. (2023). A Review of Educational Administration and Management. *International European Extended Enablement in Science, Engineering & Management (IEEESEM)*, 11(6), 1-4.
27. Lajom, M. A., Cajucum, R. N., Batobalunos, C. S., & Santos, E. J. (2023). Enhancing Academic Performance Through Effective Classroom Management and Output Distribution. *International Journal of Social Sciences and Educational Studies*, 10(3), 424-437.

28. Ljubica, B. (2020). Characteristics of leadership styles of students at the University of Donja Gorica. *Fizicka Kultura*, 74(2), 127-139.
29. Maimela, M., & Monyatsi, P. P. (2016). Strategies for improving academic performance of students in Botswana primary schools. *World Journal of Educational Research*, 3(1), 157-181.
30. Monogbe, B. O., & Monogbe, T. G. (2019). ASUU Strike and Nigerian Educational System: An Empirical Investigation of the Nigerian Tertiary Institution. *American Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(1), 56-67.
31. National Universities Commission. (2024). Nigerian Universities. Retrieved from <https://www.nuc.edu.ng/>
32. National Universities Commission. (2018). *NUC. Nigerian University System Statistica Digest*. Retrieved from <https://nuc.edu.ng/wp-content/uploads/2019/10/2018%20Statistical%20Digest%20Full%20version.pdf>
33. Ndayor, G. C. B. & Alufohai, P. J. S. (2020). Managing Quality Assurance for Improving Higher Education in Nigeria: Issues and Challenges. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 7(6), 32-40.
34. Nnorom, S.U. (2020). Quality Assurance in Tertiary Institutions in Nigeria: A Driving Force For Sustainable Development. *Asian Journal of Advances in Research*, 3(1), 80-85.
35. Nurhikmah, N. (2024). Educational Management Functions: Planning, Organizing, Actuating, Controlling. *Islamic Education Journal*, 1(2), 82-91.
36. Nwokocha, J., Kennedy-Nkwocha, V. C., & Onyekwere, L. A. (2020). Management of university systems in Nigeria in the 21st century. *Journal of Institutional Leadership, Policy, and Management*, 2(3), 596-610.
37. Ogona, I. K. (2022). Temperament disposition of leaders: its relevance to educational leadership and management in Nigeria. *International Journal of Institutional Leadership, Policy, and Management*, 4(1), 195-212.
38. Ogunode, N. J. (2020). Administration of Public Universities in Nigeria: Problems and Solutions. *Jurnal Sinestesia*, 10(2), 86-94.
39. Ohanyelu, C. N. (2021). Augmentation of Students' Academic Performance in Mathematics Through Classroom Management Practices. *Acta Prosperitatis Journal of Turiba University*, 12, 103-118.
40. Olayinka, F. O., Falebita, O. S., & Musa, P. E. (2023). Causes and influence of indiscipline on the academic achievement of undergraduates in Nigeria: Lecturers and students' perception. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 4(3), 48-54.
41. Olugbenga, M., & Yakubu, N. T. (2021). The Issues of Access, Quality and Relevance of Education in Nigeria. *Asia-Africa Journal of Academic Research and Review*, 1(21), 17-26.

42. Othman, S., Steen, M., & Fleet, J. (2020). A sequential explanatory mixed method study design: An example of how to integrate data in a midwifery research project. *Journal of Nursing Education and Practice*, 1(2), 1-16.
43. Ozcan, G., Aktag, I., & Gulozer, K. (2020). Developing the scale on discipline expectations of students: A validity and reliability study. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(4), 840-846.
44. Rasheed, A., Amin, R. U., & Amin, I. (2021). Analyzing Principals' Leadership Styles and Student Academic Performance in Secondary Schools in Dir Upper Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Social Sciences Review (JSSR)*, 1(3), 31-44.
45. Rehaf, M. A. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy. *Higher Education Studies*, 9(1), 100-109.
46. Sandel, M. J. (2020). The tyranny of merit: What's become of the common good? Farrar, Straus, and Giroux.
47. Shah, N. H., Nawaz, A., & Noor, A. E. (2021). Management Practices and Academic Achievement of Students: Evidence from the Colleges of Azad Jammu and Kashmir. *Global Regional Review*, 6(4), 66-74.
48. Shonobi, O. K. (2014). Effective Leadership Conducive to Generation of Academic Performance in Schools. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(20), 1868-1876.
49. Sivasankaran, P., Kumaran, S. S., & Natarajan, P. (2022). Importance of Quality Concepts in the Education Industry in the Current Trend-Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 12(6), 299-305.
50. Tadese, M., Yeshaneh, A., & Mulu, G.B. (2022). Determinants of good academic performance among university students in Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 22(395), 3-9.
51. Thangeda, A., Baratiseng, B., & Mompati, T. (2016). Education for Sustainability: Quality Education is a Necessity in the Modern Day. How Far do Educational Institutions Facilitate Quality Education. *Journal of Education and Practice*, 7(2), 9-17.
52. Upendo, J. & Demetria, G. M. (2020). Influence of School heads' Leadership Styles on Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Nyamagana District, Mwanza, Tanzania. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 5(6), 2327-2340.
53. Valero, A. (2021). Education and Management Practices. *Oxford Review of Economic Policy*, 37(2), 302-322.
54. Xiong, X. (2022). Critical Review of Quantitative and Qualitative Research, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 670(22), 956-959.

55. Yawe, A. A. & Terzungwe, G. S. (2019). Educational Planning in Nigeria Constraints and Prospects. *Education & Science Journal of Policy Review and Curriculum Development*. 9(1), 23-29.

## PATEICĪBAS

Šī atzinība ir kas vairāk nekā vienkārša pateicības izteikšana; tā kalpo kā visefektīvākais veids, kā paust manu patieso atzinību un cieņu tiem, kam ir bijusi izšķiroša loma šī promocijas darba pabeigšanā. Vēlos izteikt dziļu cieņu un sirsnīgu pateicību savai promocijas darba vadītājai un konsultantei, Dr.paed. profesorei Inetai Lūkai, kuras iedrošinošie vārdi un ieskatu sniedzošās atsauksmes ir iedvesušas mani pārliecību un ir bijušas noderīgas visā manā akadēmiskajā ceļojumā Biznesa augstskolā Turība. Viņas nelokāmais atbalsts ne tikai ir vadījis mani cauri manas pētniecības sarežģītībai, bet arī ir veicinājis vidi, kurā es jutos pilnvarots izpētīt jaunas idejas un apstrīdēt savus pieņēmumus. Dr.paed. profesores Inetas Lūkas centība pret saviem studentiem un viņas aizrautība ar akadēmisko izcilību ir atstājusi neizdzēšamu zīmi manā zinātniskajā darbībā, un man ir patiesi paveicies, ka viņa bija mana vadītāja šajā manas dzīves pārmaiņu periodā.

Vēlos izteikt savu pazemīgo atzinību Dr. oec., profesorei Rositai Zvirgzdiņai un Dr. paed, profesorei Jeļenai Davidovai par viņu nenovērtējamo vadību un ieskatu saistībā ar manu promocijas darbu. Turklāt vēlos izteikt sirsnīgu sveicienu visiem Biznesa augstskolas Turība un Daugavpils Universitātes mācībspēkiem un studentiem par viņu nelokāmo atbalstu un iedrošinājumu. Es ļoti pateicos Rogolu ģimenei Kaufbeurenā, Vācijā; Agubokwu, Aghomon, Amadi un Okeke ģimenēm ASV par atbalstu. Izsaku atzinību Dr. Ibebuogu Chris, Dr. Okeahialam, Dr. Evan I. Ebere, Dr. Vincent Agubokwu, profesoram Rudolph Kwanue, Dr. Tomi Tubobereni, Dr. Anthony Agboeze, profesorei Tunde Ajegbe, Dr. Lawretta Aghomon, Rodrique Tchenkou, Henry Chris Nwanaju, Dr. Bola Nwauwa, Barr. J. Okatta, Johnny Ralston un citām svarīgām personām.

Esmu vislielāko pateicību parādā un veltījis šo darbu savam mirušajam tēvam Kornēlijam Duru Ohanjelu, kurš šim darbam lika pamatus, nodrošinot sākotnējos resursus un motivāciju. Es pateicos savai ģimenei, proti, Ezinnei Priscillai Ohanjelu, inženierim Čuksam, inženierim Čidi, inženierim Kingslijam, godājamajam Emanuelam, mā sai Obijai, mā sai Filai un mā sai Udžunvai; manām māsām un svaiņiem, manām māsasmeitām, māsasdēliem un visai lielajai Ohanjelu ģimenei par viņu mīlestību un morālo atbalstu.

Visbeidzot, vēlos izteikt dziļu pateicību savai dārgajai sievai Ezinnei Euharijai Nvabiabai Ohanjelu (dzimusi Onjemenema) par viņas ievērojamo sapratni un pacietību manas ilgās prombūtnes laikā. Viņas tikumīgā daba man ir bijusi iedvesmas un spēka avots. Turklāt esmu pateicīgs saviem lolotajiem bērniem Destinijai Uzoamakai un Čārlzam Duru Čizijam par viņu atbalstošajām lūgšanām un labajiem vēlējumiem. Es nožēloju, ka šajā periodā nevarēju būt klāt kā tēvs, un no sirds atvainojos par savas neizbēgamās prombūtnes ietekmi. Es atzīstu ievērojamo parādu, ko esmu jums abiem parādā, un apņemos to atlīdzināt nākotnē. Visa mana pateicība pienākas Visvarenajam Dievam par to, ka Viņš man pierādīja, ka Dievs vienmēr ir Dievs.

Čārlzs N. Ohanjelu