



Eiropas  
Komisija

# *Eurydice* īsais apskats

Augstākās izglītības modernizācija Eiropā:  
akadēmiskais personāls 2017

Izglītība un  
apmācība



## **Eurydice Īsais apskats**

# Augstākās izglītības modernizācija Eiropā: akadēmiskais personāls 2017

Šajā Eurydice Īsajā apskatā ir aplūkoti 2017. gada jūnijā publicētā Eurydice ziņojuma „Augstākās izglītības modernizācija Eiropā: akadēmiskais personāls, 2017” secinājumi. Informācija tika apkopota 35 Eurydice tīkla valstīs. Vācot datus, galvenā uzmanība tika pievērsta akadēmiskajam personālam, kas strādā publiskajās un publiski subsidētajās privātajās augstākās izglītības iestādēs, un dati tika iegūti no augstākā līmeņa noteikumiem vai informācijas par liela mēroga publiski subsidētām programmām. Eurydice nodaļu sniegtā informācija ir papildināta ar datiem no citiem avotiem, starp kuriem ir vairāki pētījumi un politikas ziņojumi, kā arī dati no divām kvalitatīvajām aptaujām, kas atklāj akadēmiskā personāla arodbiedrību un kvalitātes nodrošināšanas aģentūru viedokli. Tika izmantoti arī statistikas dati no UNESCO/OECD/Eurostat (UOE) datu apkopojuma un Eiropas terciārās izglītības reģistra (ETER).

### **Autori no EACEA:**

*David Crosier (koordinators)  
Daniela Kocanova, Peter Birch,  
Olga Davykovskaia, Teodora Parveva*

### **Maketētājs un datorgrafīķis:**

*Patrice Brel*

### **Kontaktpersona:**

*Wim Vansteenkiste*  
Komunikācijas un publikāciju nodaļa  
Tālr.: +32 2 299 50 58

ISBN 978-92-9492-705-7 (PDF)

doi:10.2797/444551 (PDF)

© Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūra, 2017. gads

# IZPRATNE PAR AKADĒMISKĀ PERSONĀLA DARBA APSTĀKĻIEM UN KARJERU

Pēdējo gadu laikā augstākās izglītības sektorā ir notikušas būtiskas pārmaiņas. Bieži tās ir izraisījuši vietējie, nacionālie un reģionālie faktori, tomēr daži pārmaiņu aspekti ir saistīti ar globālajām tendencēm, proti, zināšanu ietekme uz sabiedrības un ekonomikas izaugsmi kļūst arvien būtiskāka.

Līdz ar studentu skaita un dažādības palielināšanos Eiropā daudzveidīgākas ir kļuvušas gan izglītības iestādes, gan studiju programmas. Kaut arī publiskās pārvaldes iestādēm aizvien ir izšķiroša loma augstākās izglītības nodrošinājuma regulēšanā un koordinēšanā, pamazām notiek pāreja no stingras centralizētas kontroles uz jaunām vadības un ietekmes formām, īpaši, ieviešot jaunus finansēšanas modeļus un kvalitātes nodrošināšanas sistēmas. Strukturālas izmaiņas šajā sektorā ir veicinājis arī Boloņas process, it īpaši saistībā ar studiju programmas reformām, kvalitātes nodrošināšanu un mobilitāti (*European Commission/EACEA/Eurydice*, 2015).

Sabiedrībai strauji mainoties, augstākajai izglītībai tiek izvirzītas arvien lielākas prasības, taču šī izglītības sektora personālam tiek pievērsts maz uzmanības. Augstākās izglītības izmaiņas nozīmē, ka neizbēgami mainās arī akadēmiskā personāla gaidas, pienākumi, statuss un darba apstākļi. Eiropas mēroga pētījumu trūkums par akadēmiskā personāla situāciju pamudināja īstenot šo projektu, lai noskaidrotu akadēmiskā personāla situāciju dažādās valstīs, kultūrās un iestādēs.

Kaut arī Eiropas mēroga ziņojumi par akadēmisko personālu nav sagatavoti, personāla nozīme ir atzīta vairākos svarīgos Eiropas Komisijas politikas dokumentos. Eiropas Komisijas izstrādātajā augstākās izglītības modernizācijas programmā ir teikts, ka „Eiropas augstākās izglītības reforma un modernizācija ir atkarīga no pasniedzēju un pētnieku kompetences un motivācijas” (*European Commission*, 2011, 5. lpp.). Programmā ir atzīts, ka „mācībspēku un pētnieku nodarbināšana nereti netiek līdzī pieaugošajam studentu skaitam, un tas rada lielāku spiedienu uz jau tā maksimāli izmantoto jaudu” (*ibid.*, 5. lpp.). Tāpēc programmā ir atgādināts, ka „izšķiroša nozīme ir labākiem darba apstākļiem, ieskaitot pārredzamas un taisnīgas darbā pieņemšanas procedūras, labākai sākotnējai un turpmākai profesionālai attīstībai, kā arī labākai atzīšanas un atzinības paušanas praksei par izcilību pasniegšanas un pētniecības darbā” (*ibid.*, 5. lpp.). Programmā uzsvērts arī tas, ka ir nepieciešama pietiekama institucionālā autonomija, kas augstākās izglītības iestādēm ļautu piesaistīt un noturēt darbā labākos pasniedzējus un pētniekus. Īpaša uzmanība programmā ir pievērsta starptautiskās sadarbības īstenošanai, veicinot akadēmiskā personāla mobilitātes iespējas.

*Augstākajai izglītībai tiek izvirzītas arvien lielākas prasības, taču to ietekmei uz akadēmisko personālu ir pievērsta maza uzmanība.*

*Šis Eurydice ziņojums ir pirmais solis šī informācijas trūkuma novēršanā.*

Šajā īsajā apskatā ir apkopoti daži svarīgākie secinājumi, kas izdarīti *Eurydice* ziņojumā „Augstākās izglītības modernizācija Eiropā: akadēmiskais personāls, 2017”, kurā aplūkotas tās jomas, kuras vistiešāk attiecas uz politikas veidošanu:

- akadēmiskā personāla definīciju līdzības un atšķirības;
- cilvēkresursu politikas veidošana;
- galvenās akadēmiskā personāla iezīmes;
- karjeras ceļš, nodarbinātības drošums un darba apstākļi;
- pedagoģiskais darbs;
- kvalitātes nodrošināšana un pārraudzība.

### Kas ir akadēmiskais personāls

Termina „akadēmiskais personāls” definēšana sākotnēji var šķist vienkārša. Līdzīgi kā vārds „skolotājs” uzreiz rada skaidru priekšstatu par šo profesiju, termins „akadēmiskais personāls” tiek plaši lietots un visbiežāk raisa asociācijas ar pasniedzējiem un pētniekiem augstākajā izglītībā. Kaut arī akadēmiskā darbinieka profesija ir viegli atpazīstama un pārstāvēta ikvienā valstī, šī nebūt nav viendabīga grupa.

## Akadēmiskais personāls ir neviendabīga grupa

Pārsteidzoša Eiropas augstākās izglītības iezīme ir akadēmiskā personāla kategoriju atšķirības dažādās valstīs.

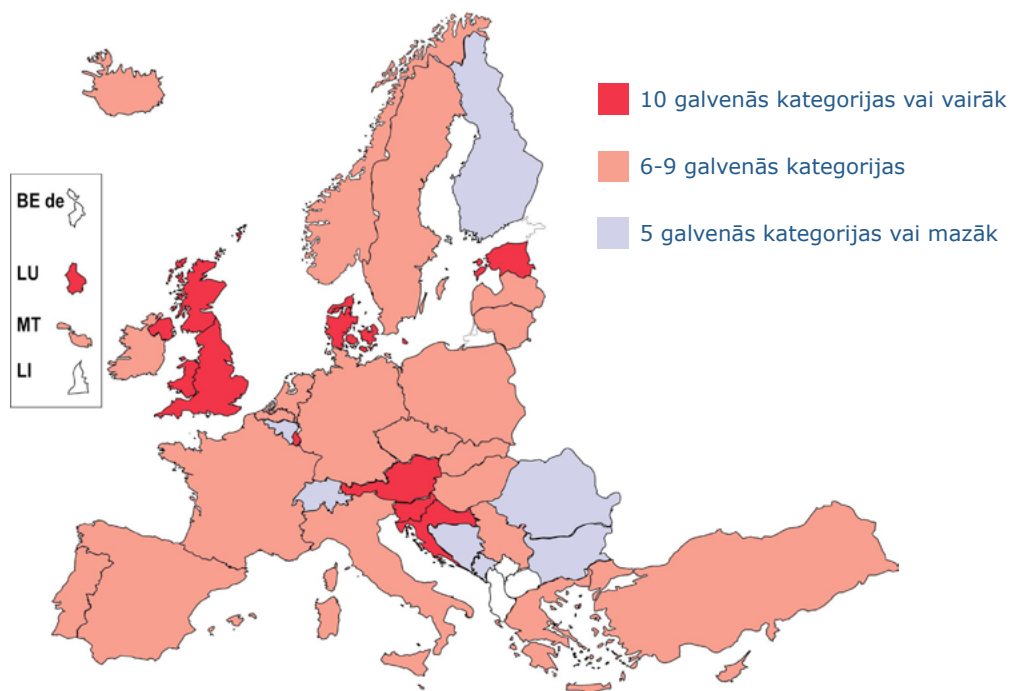
Akadēmisko personālu var iedalīt kategorijās pēc vairākām pazīmēm: pēc pamatnodarbošanās (pedagoģiskais darbs un pētniecība, tikai pedagoģiskais darbs vai tikai pētniecība), pēc darbavietas (universitāte vai cita augstākās izglītības iestāde), pēc līguma statusa (beztermiņa vai terminētais līgums), kā arī pēc tā, vai viņi ir piesaistīti noteiktam karjeras attīstības virzienam.

Salīdzinot galvenās iezīmes, pēc kurām tiek definēts akadēmiskais personāls, jebkurās divās Eiropas valstīs, rezultāti ir visnotaļ atšķirīgi. Ievērojami atšķiras pat galveno personāla kategoriju skaits. 10 augstākās izglītības sistēmās Eiropā ir vismaz 10 galveno akadēmiskā personāla kategoriju, bet septiņās – ne vairāk kā piecas. Starp šīm galējībām 22 izglītības sistēmās ir 6–9 galvenās personāla kategorijas.

*Atšķirības starp akadēmiskā personāla kategorijām, kā arī starp nacionālajām sistēmām ir lielākas, nekā varētu domāt.*

Katrā no šīm kategorijām ar darbiniekiem var būt noslēgts terminētais vai beztermiņa līgums, viņiem var būt un var nebūt nepieciešama īpaša kvalifikācija un kā primārais uzdevums var būt noteikts pedagoģiskais darbs un/vai pētniecība. Šo faktoru kopums veido kompleksu akadēmiskā personāla struktūru.

1. attēls. Akadēmiskā personāla galveno kategoriju skaits augstākās izglītības iestādēs, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

### **Paskaidrojums**

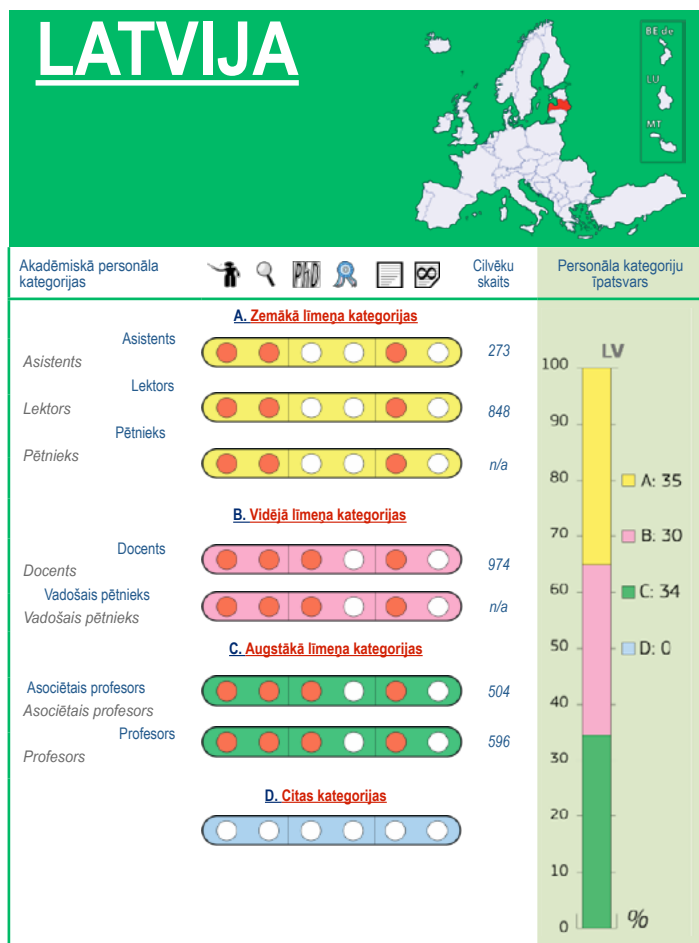
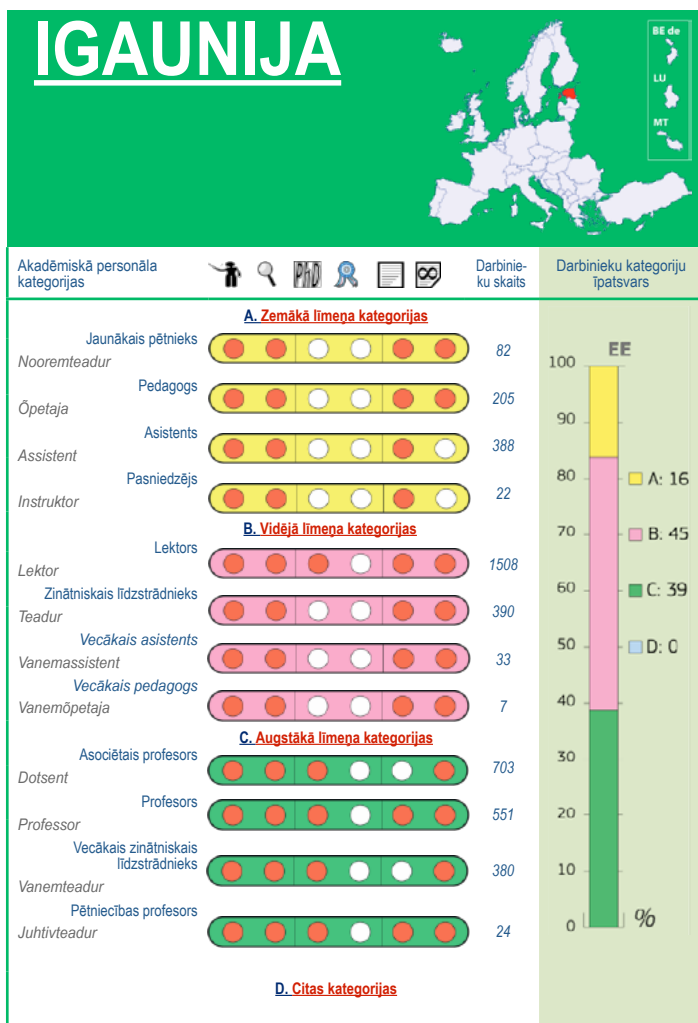
Galveno kategoriju skaits ir ņemts no nacionālo sistēmu diagrammām, kas publicētas Eurydice ziņojuma 1. pielikumā (*European Commission/EACEA/Eurydice, 2017, 107.–144. lpp.*). Šajās diagrammās ir parādītas visplašāk pārstāvētās kategorijas – parasti tās, ko veido vismaz 5 % akadēmisko darbinieku. Tomēr dažās valstīs, īpaši tajās, kurās personāla kategoriju ir daudz, ir parādītas arī tādās mazāk pārstāvētās kategorijas, kuras ir uzskatāmas par nozīmīgu sistēmas strukturālo elementu.

Tās akadēmiskā personāla kategorijas, kas ir atbildīgas tikai par pārvaldību, viespasniedzēji un pensionētie akadēmiskie pasniedzēji, kas saglabā goda nosaukumu, diagrammās nav iekļauti.

Kā piemērs tālāk ir iekļautas nacionālās diagrammas <sup>(1)</sup>, kas atspoguļo divas kaimiņvalstis ar līdzīgām demogrāfiskajām iezīmēm – Igauniju un Latviju. Šo valstu augstākās izglītības personāla kategorijas būtiski atšķiras. Igaunijā ir 12 galvenās kategorijas, bet Latvijā – tikai septiņas. Igaunijā darbiniekiem, kas nodarbināti 10 kategorijās, ir iespēja noslēgt beztermiņa līgumu, bet Latvijā ar visu kategoriju akadēmiskajiem darbiniekiem tiek slēgti tikai terminētais līgums. Citos aspektos, piemēram, attiecībā uz kvalifikācijas prasībām, abām sistēmām ir vairākas līdzības: lielākajai daļai vidējā akadēmiskā personāla un visiem vecākā akadēmiskā personāla pārstāvjiem ir vajadzīgs doktora grāds.

<sup>(1)</sup> Sīkāku informāciju par nacionālo diagrammu sagatavošanas metodoloģiju sk. galvenā ziņojuma 1. pielikumā (*European Commission/EACEA/Eurydice, 2017, 107. lpp.*).

Nacionālo sistēmu diagrammas par akadēmiskā personāla kategorijām



Avots: Eurydice. Statistikas dati balstīti uz IZM, 2016 (atsauces gads – 2015./16. ak. g.).

Avots: Eurydice. Statistikas dati balstīti HTM, 2016 (atsauces gads – 2015./16. ak. g.).

- Pedagoģiskais darbs
- Pētnieciskais darbs
- Doktora grāds ir likumā noteikta prasība
- Pēcdoktoranta kvalifikācija ir likumā noteikta prasība
- Terminēts līgums
- Beztermiņa līgums

Šādas strukturālās atšķirības un līdzības ir starp visām Eiropas augstākās izglītības sistēmām, tāpēc Eiropas kopaina ir kā mozaika, kam raksturīgi gan kopīgi elementi, gan liela daudzveidība. Nav divu valstu, kurās šie galvenie strukturālie elementi būtu vienādi, un redzams, ka struktūra nav saistīta ar valsts lielumu.

## Parasti par cilvēkresursu politiku ir atbildīgas augstākās izglītības iestādes

*Augstākās pārvaldes iestādes reti izstrādā vidēja termiņa vai ilgtermiņa valsts stratēģiju saistībā ar cilvēkresursu plānošanu augstākajā izglītībā.*

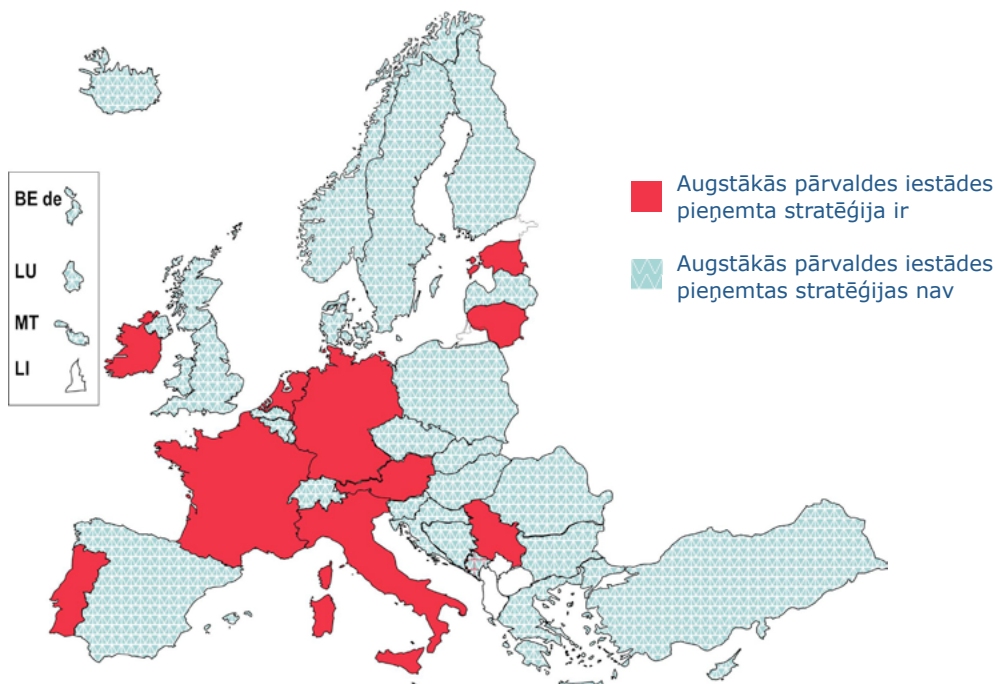
Augstākās izglītības sektoram ir būtiska loma pārejā uz zināšanu sabiedrību, un tam tiek izvirzītas arvien lielākas prasības, īpaši pēdējo divdesmit gadu laikā. Varētu gaidīt, ka tik ilgā periodā augstākās pārvaldes iestādes būs izstrādājušas skaidru cilvēkresursu attīstības stratēģiju, lai nodrošinātu, ka ir pietiekami daudz augsti kvalificētu akadēmisko darbinieku, kas šīs pārmaiņas varētu vadīt, tomēr reti kur Eiropā tā ir noticis. Tikai dažās valstīs ir izstrādāta vidēja termiņa vai ilgtermiņa valsts stratēģija saistībā ar cilvēkresursu plānošanu augstākajā izglītībā. Lielākajā daļā valstu šis pienākums ir pilnībā deleģēts augstākās izglītības iestādēm un nacionālajā līmenī tiek veikta tikai tendenču pārraudzība.

Valsts stratēģija paredz politikas regulējumu ar skaidriem mērķiem un uzdevumiem, kuru īstenošanu pēc tam var sekmēt ar īpašiem pasākumiem, darbībām un pārraudzību. Valstīs, kur visaptverošas stratēģijas nav, var tikt īstenotas iniciatīvas atsevišķās jomās, un parasti to mērķi ir konkrētāki. Ja valsts stratēģija ir pieņemta, tā parasti aptver tādus aspektus kā dzimumu līdzsvaru un beztermiņa un terminēto līgumu sadalījumu, bet var būt aptverti arī tādi aspekti kā mobilitāte, apmācība un karjeras struktūras.

---

2. attēls. Augstākās pārvaldes iestādes pieņemta vidēja termiņa vai ilgtermiņa stratēģija attiecībā uz cilvēkresursu plānošanu augstākajā izglītībā, 2015./16. ak. g.

---



Avots: Eurydice

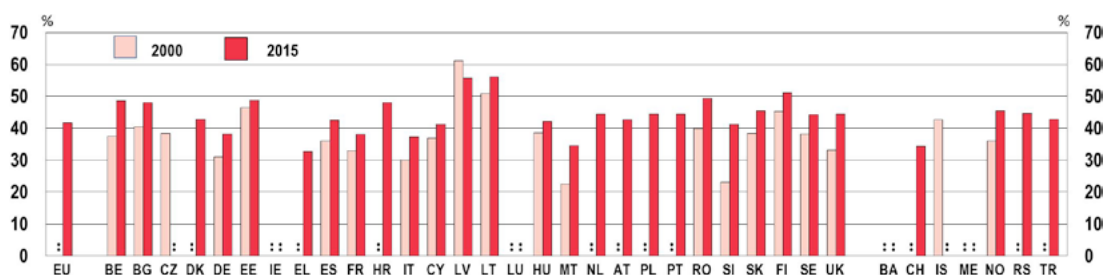


## Ar dzimumu vienlīdzību saistītie jautājumi joprojām ir aktuāli

Pēdējo 15 gadu laikā sieviešu īpatsvars starp akadēmiskajiem darbiniekiem ir ievērojami palielinājies, tomēr Eiropā vidēji sievietes aizvien veido tikai 40 % no visa akadēmiskā personāla. Valstu lielākajā daļā minētais pieaugums sniedzas no diviem līdz divpadsmit procentpunktiem. Latvija ir vienīgā valsts, kur no 2000. līdz 2015. gadam sieviešu īpatsvars ir samazinājies (par aptuveni sešiem procentpunktiem), taču Latvijā sieviešu īpatsvars starp akadēmiskajiem darbiniekiem ir lielāks par pusi un 2000. gadā tas bija ļoti liels.

*Kopumā sieviešu īpatsvars akadēmiskajās aprindās pieaug, taču valstu lielākajā daļā sievietes šajā jomā aizvien ir pārstāvētas nepietiekami.*

3. attēls. Sieviešu īpatsvars no visiem akadēmiskajiem darbiniekiem, 2000. g. un 2015. g.



%	EU	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
2000. g.	:	37,4	40,5	38,4	:	31,0	46,4	:	:	36,0	33,0	:	30,0	37,0	61,2	50,8	:	38,5
2015. g.	41,6	48,6	48,1	:	42,8	38,2	48,7	:	32,7	42,5	38,0	48,0	37,3	41,1	55,7	56,1	:	42,1

%	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	BA	CH	IS	ME	NO	RS	TR
2000. g.	22,5	:	:	:	:	39,8	23,1	38,4	45,3	38,3	33,1	:	:	42,6	:	35,9	:	:
2015. g.	34,4	44,4	42,7	44,4	44,4	49,4	41,1	45,4	51,1	44,3	44,4	:	34,3	:	:	45,5	44,6	42,8

Avots: Eurostat (UOE datu apkopojums). Tiešsaistes datu kodi: *educ\_iteach*; *educ\_uae\_perd03* (dati iegūti 2017. gada jūnijā).

### Paskaidrojums

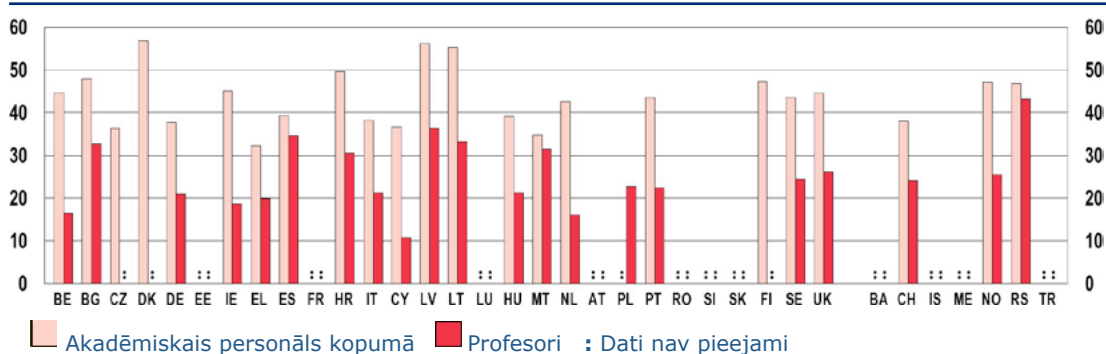
Attēla atsauces gads ir 2015. g. Tām valstīm, par kurām 2015. gada dati nebija pieejami, ir izmantoti 2014. g. dati.

Dati attiecas uz 5.–8. pakāpes akadēmisko personālu (saskaņā ar *ISCED 2011*). Tie aptver visu veidu augstākās izglītības iestādes (t. i., publiskās, publiski subsidētās privātās un neatkarīgās privātās).

Kaut arī sieviešu īpatsvars akadēmiskajās aprindās pieaug, augstākajos amatos sievietes aizvien ir maz pārstāvētas. Šis aspekts ir īpaši svarīgs tāpēc, ka lielāks nodarbinātības drošums ir paredzēts vecākajam akadēmiskajam personālam. Līdz ar to sievietes ir nepietiekami pārstāvētas prestižos un ietekmīgos akadēmiskajos amatos un ir vairāk pakļautas nedrošiem nodarbinātības nosacījumiem.

*Sieviešu ir īpaši maz augstākajos akadēmiskajos amatos.*

4. attēls. Sieviešu īpatsvars no visiem akadēmiskajiem darbiniekiem un profesoriem, 2013. g.



	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT
Viss akadēmiskais personāls	44,7	47,9	36,3	56,8	37,7	:	45,1	32,2	39,4	:	49,6	38,2	36,7	56,2	55,3	:	39,1	34,7
Profesori	16,4	32,7	:	:	20,9	:	18,6	19,9	34,6	:	30,5	21,2	10,7	36,3	33,2	:	21,2	31,4
	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	BA	CH	IS	ME	NO	RS	TR	
Viss akadēmiskais personāls	42,7	:	:	43,5	:	:	:	47,3	43,6	44,6	:	38,0	:	:	47,1	46,9	:	
Profesori	16,1	:	22,7	22,5	:	:	:	24,4	26,2	:	:	24,0	:	:	25,5	43,2	:	

Avots: Eiropas terciārās izglītības reģistrs (dati iegūti 2016. gada novembrī)

### Paskaidrojums

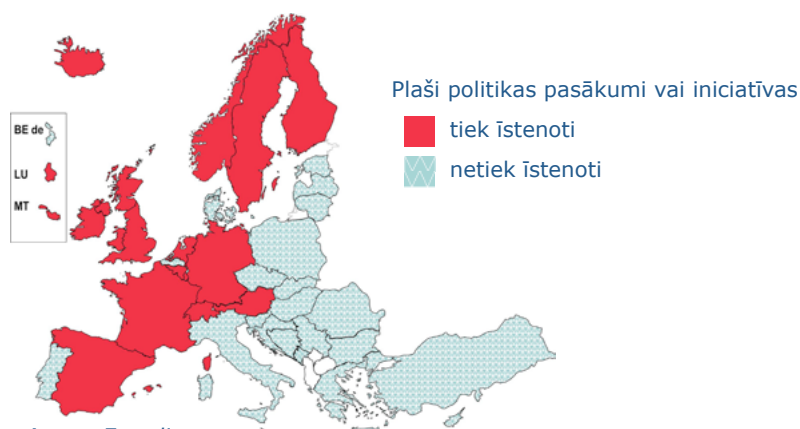
Eiropas terciārās izglītības reģistrā (ETER) ir iekļauti dati par akadēmisko personālu trīs veidu iestādēs – publiskajās, privātajās un subsidētajās privātajās –, taču attēlā ir ņemtas vērā tikai publiskās un subsidētās privātajās izglītības iestādes.

Profesora (jeb pilntiesīga profesora) definīciju, kas izmantota ETER datu apkopošanā, sk. Lepori et al. (2016, 58. lpp.).

*Iniciatīvas par vienlīdzīgām iespējām vairāk ir izplatītas Eiropas ziemeļu un rietumu valstīs.*

Vairākās valstīs (18 izglītības sistēmās) ir pieņemti tiesību akti par vienlīdzīgām iespējām vai tiek īstenotas citas iniciatīvas dzimumu līdzsvara veicināšanai. Beļģijā (franču kopienā), Maltā un Nīderlandē ir paredzēti īpaši pasākumi un/vai mērķi, kas saistīti tieši ar augstāko izglītību. Interesanti, ka šādi pasākumi pamatā tiek īstenoti Eiropas ziemeļu un rietumu daļā, bet Eiropas dienvidos un austrumos ne.

5. attēls. Plaši politikas pasākumi vai iniciatīvas, kuru nolūks ir novērst vai ierobežot dzimuma nosacītās atšķirības akadēmiskajās aprindās, 2015./16. ak. g.



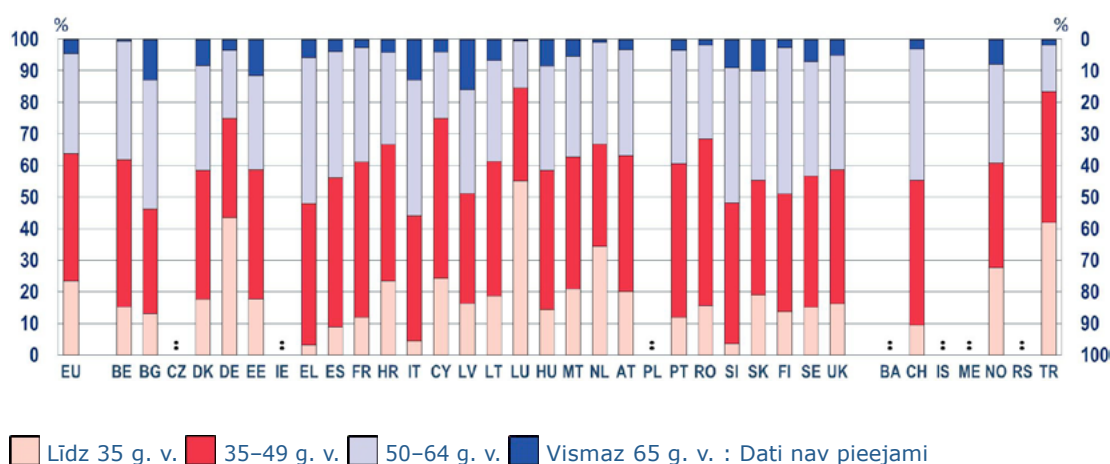
Avots: Eurydice.

## Dažās valstīs ir grūtības ar akadēmiskā personāla atjaunošanos

Bulgārijā, Grieķijā, Spānijā, Itālijā, Slovēnijā, Somijā un Šveicē 50–64 gadus veco akadēmisko darbinieku īpatsvars pārsniedz 40 %, savukārt piecās citās valstīs – Bulgārijā, Igaunijā, Itālijā, Latvijā un Slovākijā – vairāk nekā 10 % akadēmisko darbinieku ir vecāki par 65 gadiem. Visās šajās valstīs ir salīdzinoši mazs to akadēmisko darbinieku īpatsvars, kuri ir jaunāki par 35 gadiem, un tas liecina par grūtībām saistībā ar akadēmiskā personāla paaudžu nomaiņu.

*Tajās valstīs, kur lielu akadēmiskā personāla daļu veido vecāka gadagājuma cilvēki, ir paredzamas problēmām saistībā ar šī personāla atjaunošanos.*

6. attēls. Akadēmiskā personāla sadalījums pa vecuma grupām (%), 2015. g.



%	EU	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU
< 35	23,5	15,4	13,3	:	17,7	43,6	17,8	:	3,3	8,9	12,0	23,5	4,6	24,4	16,5	18,7	55,2	14,4
35–49	40,3	46,6	33,0	:	40,8	31,5	40,9	:	44,7	47,3	49,1	43,2	39,6	50,6	34,9	42,7	29,5	44,1
50–64	31,7	37,4	40,9	:	33,3	21,5	29,8	:	46,2	40,0	36,4	29,1	43,0	21,0	32,9	32,0	14,9	33,1
≥ 65	4,5	0,6	12,8	:	8,2	3,5	11,5	:	5,7	3,8	2,5	4,2	12,8	3,9	15,8	6,6	0,4	8,4

%	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	BA	CH	IS	ME	NO	RS	TR
< 35	21,0	34,6	20,1	:	11,9	15,8	3,6	19,2	13,8	15,2	16,2	:	9,5	:	:	27,9	:	42,0
35–49	41,9	32,3	43,0	:	48,7	52,7	44,6	36,2	37,3	41,6	42,5	:	45,9	:	:	33,0	:	41,4
50–64	31,8	32,3	33,7	:	35,8	29,6	42,8	34,6	46,3	36,3	36,2	:	41,5	:	:	31,3	:	14,8
≥ 65	5,3	0,9	3,2	:	3,5	1,9	8,9	10,0	2,6	7,0	5,0	:	3,1	:	:	7,9	:	1,8

Avots: Eurostat (UOE datu apkopojums). Tiešsaistes datu kods: educ\_uoe\_perp01 (dati iegūti 2017. gada martā). Eurydice aprēķins.

### Paskaidrojums

Attēla avota gads ir 2015. g. Tām valstīm, par kurām 2015. gada dati nebija pieejami, ir izmantoti 2014. g. dati.

Dati attiecas uz 5.–8. pakāpes akadēmisko personālu (saskaņā ar *ISCED 2011*). Tie aptver visu veidu augstākās izglītības iestādes (t. i., publiskās, publiski subsidētās privātās un neatkarīgās privātās).

Termins „akadēmiskais personāls” ietver:

- tos augstākās izglītības darbiniekus, kuru galvenais uzdevums ir pedagoģiskais darbs vai pētniecība;
- tos darbiniekus, kam ir akadēmiskā amata pakāpe, piemēram, profesors, asociētais profesors, docents, pasniedzējs, lektors vai tiem līdzvērtīga pakāpe;
- darbiniekus citos amatos (piemēram, dekāns, direktors, prodekāns, katedras vadītājs), ja viņu galvenā nodarbošanās ir pedagoģiskais darbs vai pētniecība.

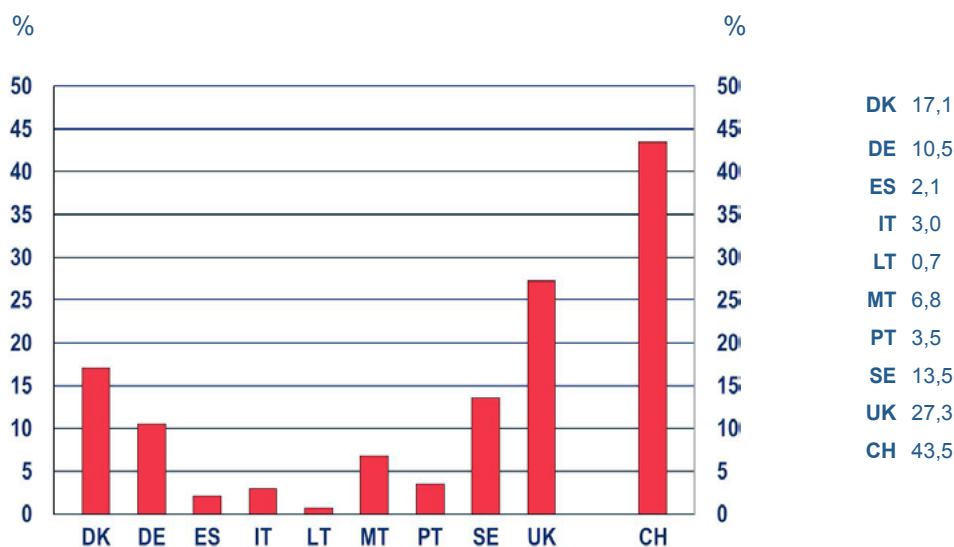
## Dažas augstākās izglītības sistēmas ir piesaistījušas daudz vairāk ārvalstu speciālistu nekā citas

*Dažās valstīs starp akadēmiskajiem darbiniekiem ir ļoti maz ārzemnieku, bet citās – daudz.*

Pēdējos divdesmit gados Eiropas augstākās izglītības sistēmu internacionalizācijai ir bijusi pievērsta liela uzmanība gan Eiropas, gan nacionālās politikas debatēs. Lai gan vairumā sistēmu ir definēti stratēģiskie mērķi, kas saistīti ar augstākās izglītības internacionalizāciju, akadēmiskie darbinieki bieži ir pieminēti tikai saistībā ar mobilitāti, un lielākajā daļā sistēmu tiek veikta personāla mobilitātes plūsmu pārraudzība. Pusē valstu tiek īstenoti centralizēti pasākumi, lai veicinātu akadēmiskā personāla dalību kopīgās starptautiskās programmās vai mācīšanu svešvalodā vietējās universitātēs.

Augstākās izglītības sistēmas būtiski atšķiras pēc tā, cik liels ir ārvalstu pilsoņu īpatsvars no visiem akadēmiskajiem darbiniekiem. Lai gan vispusīga informācija par visām Eiropas valstīm nav pieejama, statistikas dati ir apkopoti Eiropas terciārās izglītības reģistrā (ETER). Dati par 7. attēlā iekļautajām valstīm liecina, ka šajā ziņā valstis ir ļoti atšķirīgas: 2013. gadā vismazākais ārvalstu akadēmiskā personāla īpatsvars bija Lietuvā (0,7 %) un Spānijā (2,1 %), bet vislielākais – Apvienotajā Karalistē (27 %) un Šveicē (44 %).

7. attēls. Ārvalstu pilsoņu īpatsvars no visa akadēmiskā personāla, 2013. g.



Avots: Eiropas terciārās izglītības reģistrs (dati iegūti 2016. gada novembrī)

### **Paskaidrojums**

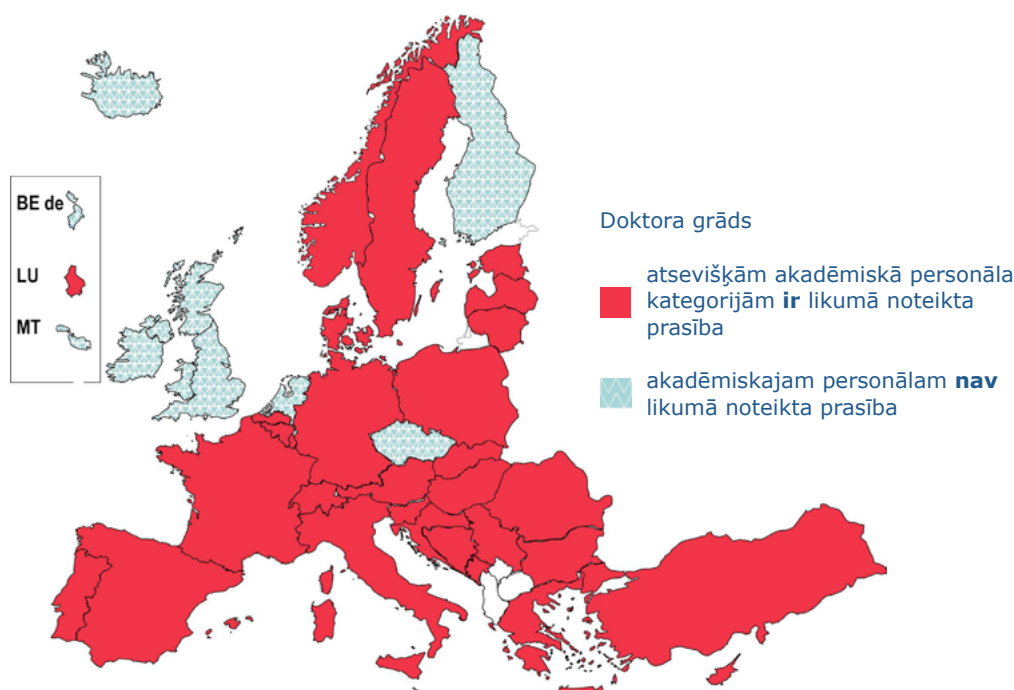
Eiropas terciārās izglītības reģistrā (ETER) ir iekļauti dati par akadēmisko personālu trīs veidu iestādēs – publiskajās, privātajās un subsidētajās privātajās –, taču attēlā ir ņemtas vērā tikai publiskās un subsidētās privātas izglītības iestādes.

## Akadēmiskā karjera prasa augstu kvalifikāciju un kvalitatīvu darba izpildi

Daudzās valstīs doktora grāds ir likumā noteikta prasība, lai varētu iekļauties noteiktā akadēmiskā personāla kategorijā vai ieņemt noteiktu amatu, īpaši universitātēs.

*Lai varētu ieņemt kādu akadēmisko amatu, bieži ir nepieciešams doktora grāds.*

8. attēls. Doktora grāds kā likumā noteikta prasība noteiktām akadēmiskā personāla kategorijām, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

### Paskaidrojums

Tām valstīm, kur ir vairāki augstākās izglītības sektori, kuros akadēmiskajam personālam izvirzītās kvalifikācijas prasības atšķiras, ir attēlots universitāšu sektors.

### Habilitācija

Habilitācija ir augstākā līmeņa akadēmiskā kvalifikācija, kas var būt minimālā prasība noteiktai personāla kategorijai, lomai vai amatam. Tā nenodrošina iecelšanu konkrētā amatā izglītības iestādē, bet var būt nepieciešama, lai personu pieņemtu darbā vai karjeras virzībai uz noteiktu amatu. Habilitāciju parasti piešķir formālā un strukturētā sasniegumu un pieredzes vērtēšanā, bet tā nav saistīta ar atklātu konkursu vai citu konkurētspēju pārbaudi.

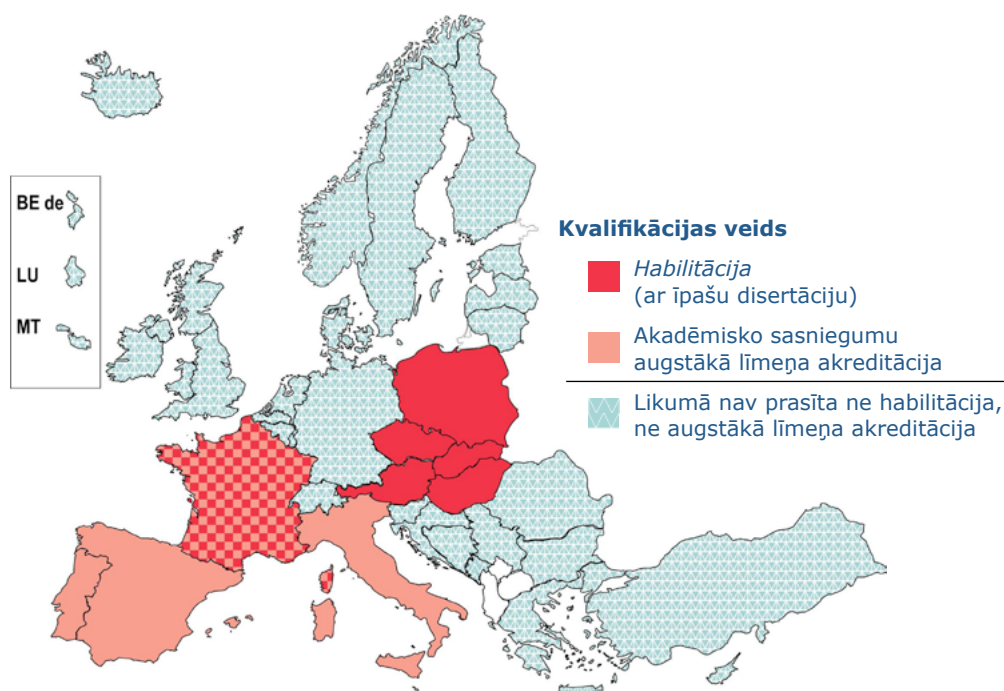
### Akadēmisko sasniegumu augstākā līmeņa akreditācija

Akadēmisko sasniegumu augstākā līmeņa akreditācija ir formāla, strukturēta un centralizēti koordinēta akadēmisko sasniegumu un pieredzes vērtēšana. Tā nenodrošina iecelšanu konkrētā amatā izglītības iestādē, bet var būt nepieciešama, lai personu pieņemtu darbā vai karjeras virzībai uz konkrētu amatu. Atšķirībā no habilitācijas augstākā līmeņa akreditācijai nav nepieciešama īpaša disertācija un var būt raksturīgi konkursa elementi.

*Lai varētu pretendēt uz vecākā akadēmiskā personāla kategorijas amatiem, dažās sistēmās tiek prasīta papildu formālā kvalifikācija un atbilstība vēl citām prasībām.*

Tiem akadēmiskajiem darbiniekiem, kas vēlas ieņemt amatu vidējā un/vai vecākā akadēmiskā personāla kategorijā, parasti ir jāatbilst dažādām papildu kvalifikācijas prasībām. Dažās augstākās izglītības sistēmās likumā noteikta prasība pretendentiem uz vidējā vai vecākā akadēmiskā personāla amatiem ir habilitācija vai centralizēti koordinēta akreditācija.

9. attēls. Pēcdoktorantūras kvalifikācija kā likumā noteikta prasība noteiktām akadēmiskā personāla kategorijām, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

#### **Paskaidrojums**

Tām valstīm, kur ir vairāki augstākās izglītības sektori, kuros akadēmiskajam personālam izvirzītās kvalifikācijas prasības atšķiras, ir attēlots universitāšu sektors.

Pēcdoktorantūras kvalifikācija ir vai nu habilitācija, vai akadēmisko sasniegumu augstākā līmeņa akreditācija. Tās kvalifikācijas, kas neiekļaujas nevienā no šīm kategorijām, nav ņemtas vērā.

Attēlā ir ietvertas tikai tās habilitācijas procedūras, kurās tiek prasīta īpaša disertācija (ar vai bez citiem elementiem).

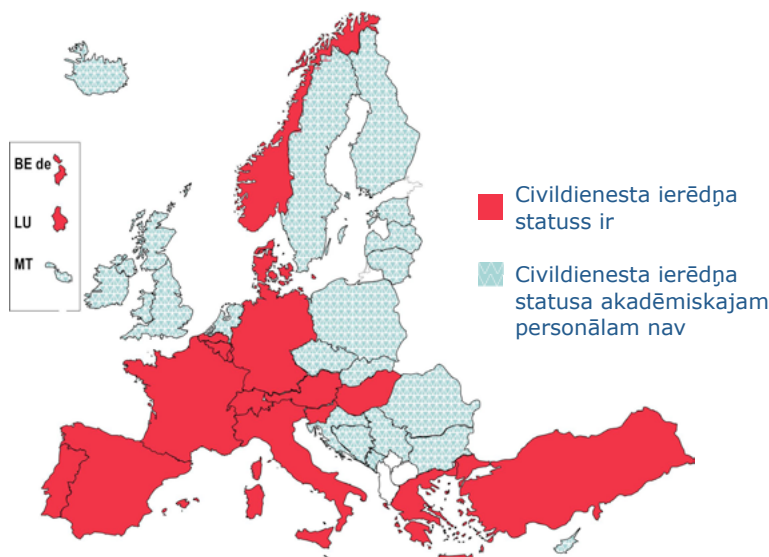
## Nodarbinātības drošums akadēmiskajā pasaulē vairs nav garantēts

Lai gan gandrīz visās Eiropas valstīs augstākās izglītības sektorā tiek piedāvātas gan terminētas, gan beztermiņa darba iespējas, tomēr dažās valstīs viss akadēmiskais personāls ir nodarbināts uz terminēto līgumu pamata.

Dažās valstīs akadēmiskos darbiniekus var iecelt amatā uz mūžu kā karjeras ierēdņus, tomēr pat tajās valstīs, kur šāds statuss pastāv, tas nav pieejams visiem akadēmiskajiem darbiniekiem.

*Terminēto un beztermiņa līgumu īpatsvars dažādās valstīs ir ievērojami atšķirīgs.*

10. attēls. Akadēmiskā personāla civildienesta ierēdņa statuss, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

### **Paskaidrojums**

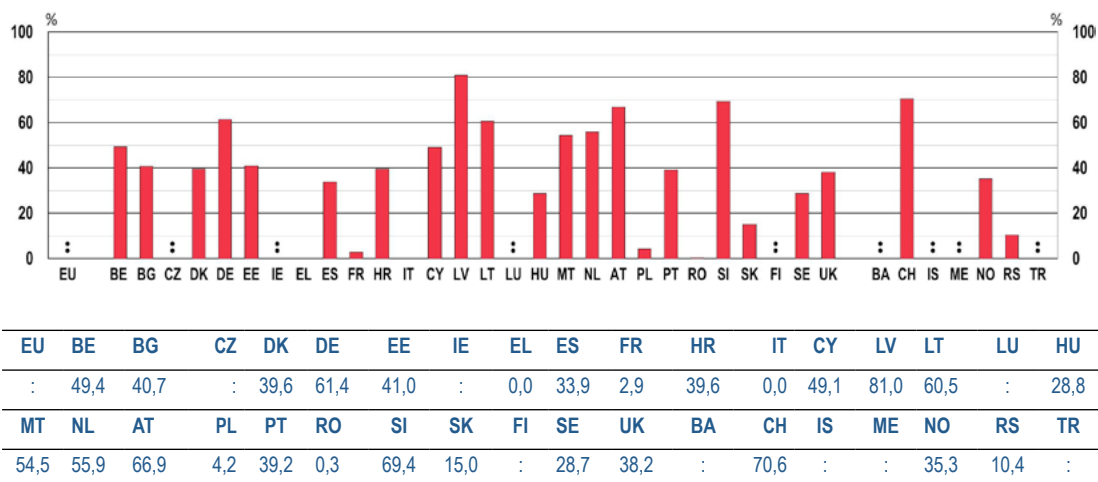
Dažādās Eiropas valstīs termins „civildienesta ierēdnis” tiek definēts atšķirīgi, un atšķiras arī šī statusa nodrošinātās priekšrocības. Attēlā ar „civildienesta ierēdņiem” ir domāti tādi darbinieki, kas pieņemti darbā valsts pārvaldes iestādē vai administrācijā un ko parasti pieņem darbā atklātā konkursā. Iecelšana amatā notiek saskaņā ar tiesību aktiem, kas regulē valsts pārvaldes darbību un kas atšķiras no tiem tiesību aktiem, kuri regulē līgumattiecības valsts vai privātajā sektorā.

Līguma stabilitāti bieži ietekmē ne vien civildienesta ierēdņa statuss, bet arī akadēmiskās karjeras posms: jaunākā personāla kategoriju pārstāvjiem parasti ir nestabilāki nodarbinātības nosacījumi nekā kolēģiem augstākās kategorijās. Ziņojumā iekļautās nacionālās diagrammas liecina, ka 32 izglītības sistēmās ar jaunākā personāla kategoriju pārstāvjiem bieži tiek slēgti terminētie līgumi, bet ar augstāku akadēmiskā personāla kategoriju pārstāvjiem terminētie līgumi tiek slēgti tikai 19 sistēmās.

Tendences liecina, ka nodarbinātības nosacījumi kļūst nestabilāki. Vairākas valstis ir ziņojušas, ka darba iespējas akadēmiskajā vidē samazinās un aizvien lielāka darbinieku daļa ir nodarbināta ārēji finansētos amatos. Lai situāciju līdzsvarotu, dažās valstīs nesēn ir pieņemtas regulējuma izmaiņas, kas atvieglo iespēju noslēgt beztermiņa līgumu.

Arī nepilnas slodzes nodarbinātības modeļi Eiropas valstīs ir ļoti atšķirīgi. Grieķijā, Francijā, Itālijā, Polijā un Rumānijā nepilnas slodzes darba akadēmiskajās aprindās nav vai tāds ir ļoti reti, savukārt Vācijā, Latvijā, Lietuvā, Austrijā, Slovēnijā un Šveicē uz nepilnu slodzi strādā 60–80 % akadēmiskā personāla.

11. attēls. Akadēmiskā personāla, kas strādā uz nepilnu slodzi, īpatsvars no visa akadēmiskā personāla, 2015. g.



Avots: UOE datu apkopojums. Tiešsaistes datu kods: *educ\_uae\_perd05* (dati iegūti 2017. gada jūnijā).

### Paskaidrojums

Dati attiecas uz 5.–8. pakāpes akadēmisko personālu (saskaņā ar *ISCED 2011*).

UOE datu apkopojumā (*UNESCO-UIS/OECD/Eurostat, 2016, 42. lpp.*) termins „akadēmiskais personāls” ietver:

- tos augstākās izglītības darbiniekus, kuru galvenais uzdevums ir pedagoģiskais darbs vai pētniecība;
- tos darbiniekus, kam ir akadēmiskā amata pakāpe, piemēram, profesors, asociētais profesors, docents, pasniedzējs, lektors vai tiem līdzvērtīga pakāpe;
- darbiniekus citos amatos (piemēram, dekāns, direktors, prodekāns, katedras vadītājs), ja viņu galvenā nodarbošanās ir pedagoģiskais darbs vai pētniecība.

Runājot par izglītības personālu, t. sk. akadēmiskā personāla, pilnas un nepilnas slodzes nodarbinātību, UOE datu apkopojumā izmantoti divi termini: “līgumā noteiktais darba laiks” un “standarta vai likumā noteiktais darba laiks” (*ibid.*, 28.–29. lpp.).

## Akadēmiskajiem darbiniekiem, kas neiet pa galveno akadēmiskās karjeras ceļu, bieži ir terminētais darba līgums

Atbilstoši vispārējām sabiedrības tendencēm akadēmiskā personāla karjeras struktūras kļūst mazāk uzticamas nekā agrāk. Kaut arī katrā valstī, iespējams, ir tipiskais akadēmiskās karjeras ceļš – virzība no jaunākā akadēmiskā personāla amatiem uz vidējā un tad uz vecākā akadēmiskā personāla amatiem –, tas nebūt neattiecas uz visiem akadēmiskajiem darbiniekiem.

Tādas personāla kategorijas, kas neatbilst tradicionālajam karjeras ceļam, visdrīzāk, ir radušās, reaģējot uz arvien lielākām prasībām, kas tiek izvirzītas augstākās izglītības iestādēm. Pēdējos gados ierobežota finansējuma apstākļos augstākās izglītības iestādēm izvirzītās prasības – vairāk veikt pedagoģisko vai pētniecisko darbu vai sniegt citus pakalpojumus sabiedrībai – tiešām ir pieaugušas. Tas ir radījis nepieciešamību pēc jaunām personāla veidošanas pieejām un jaunām personāla kategorijām, jo trūkst resursu, lai nodarbinātu pietiekami daudz tradicionālo kategoriju pārstāvju. Pat stingri regulētās sistēmās augstākās izglītības iestādēm parasti ir autonomija attiecībā uz šo jauno akadēmiskā personāla kategoriju pārvaldību. Tomēr šīm kategorijām bieži ir nestabili nodarbinātības nosacījumi, un daudzās sistēmās ar tiem darbiniekiem, kas nepieder pie galvenā akadēmiskās karjeras ceļa, tiek slēgts terminētais darba līgums.

*Augstākās izglītības iestādēm izvirzītās pieaugošās prasības ierobežota finansējuma apstākļos daļai akadēmiskā personāla nozīmē nestabilākus nodarbinātības nosacījumus.*



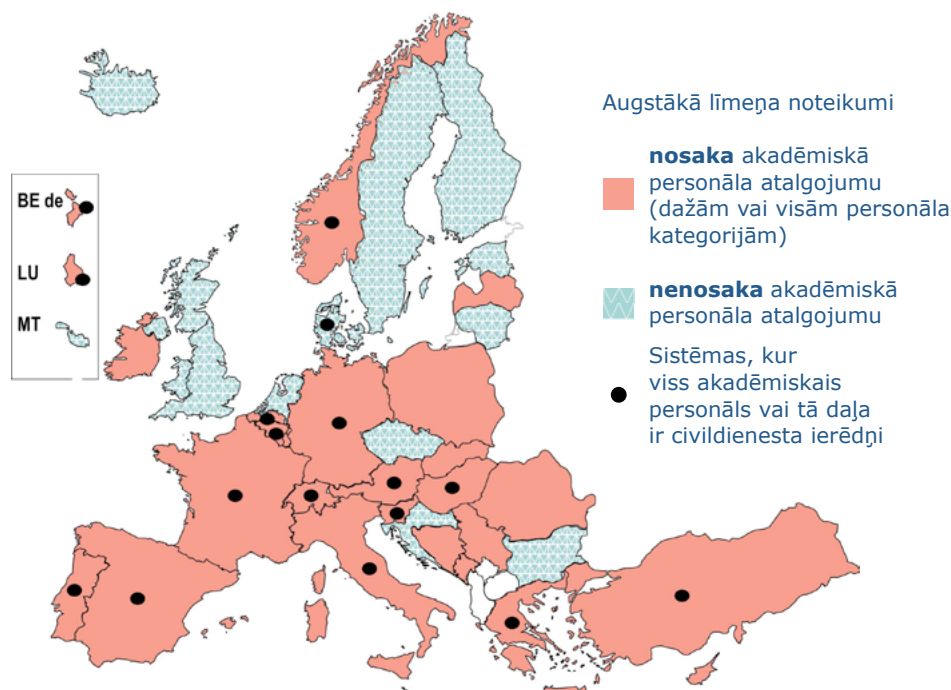
## Akadēmiskā personāla algas parasti tiek noteiktas valsts iestādēs

Lielākajā daļā Eiropas augstākās izglītības sistēmu ir pieņemti augstākā līmeņa noteikumi par akadēmiskā personāla atalgojumu un/vai algu skalu. Tā tas ir gandrīz visās tajās sistemās, kurās pastāv civildienesta ierēdņa statuss.

*Akadēmiskā personāla algas tiek regulētas vairumā valstu.*

Apmēram trešdaļā Eiropas augstākās izglītības sistēmu algas netiek regulētas. Tas parasti nozīmē lielu institucionālo autonomiju jautājumos, kas saistīti ar akadēmiskā personāla atalgojumu, tomēr to var ierobežot koplīgumi un citi stratēģiskie dokumenti, kā tas ir, piemēram, Dānijā, Maltā, Nīderlandē, Somijā, Apvienotajā Karalistē un Islandē. Zviedrijā līdz 2016. gadam algu līmenis tika noteikts pārrunās starp darba devēju un arodbiedrību, bet tagad vienošanās par algu galvenokārt tiek panākta t. s. algas pārrunās starp darbinieku un viņa tiešo vadītāju.

12. attēls. Augstākā līmeņa noteikumi par akadēmiskā personāla atalgojumu, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

### **Paskaidrojums**

„Augstākā līmeņa noteikumi” ir tiesību akti vai citi noteikumi, ko pieņēmušas augstākās pārvaldes iestādes. Koplīgumi nav ietverti.

Vispārējie darba tiesību akti, kuros noteikta minimālā alga, kas attiecas uz visiem darba ņēmējiem, attēlā nav iekļauti.

Tām valstīm, kur ir vairāki augstākās izglītības sektori, kuri atšķiras pēc noteikumu veida, ir parādīts universitāšu sektors.

No darba izpildes atkarīga samaksa ir iespējama gandrīz visās Eiropas augstākās izglītības sistēmās. Teorētiski tas nozīmē, ka sekmīga darba uzdevumu izpilde var atspoguļoties atalgojumā, taču ietekme ir arī citām akadēmiskā personāla nodarbinātības tendencēm – stabili amatu trūcumam un plašākai terminēto līgumu izmantošanai –, tāpēc daudzi akadēmiskie darbinieki var izjust arvien lielāku ar darba izpildi saistītu spiedienu dažādās jomās, t. sk. pētniecībā, pedagoģiskajā darbā vai kvalifikācijas celšanā.

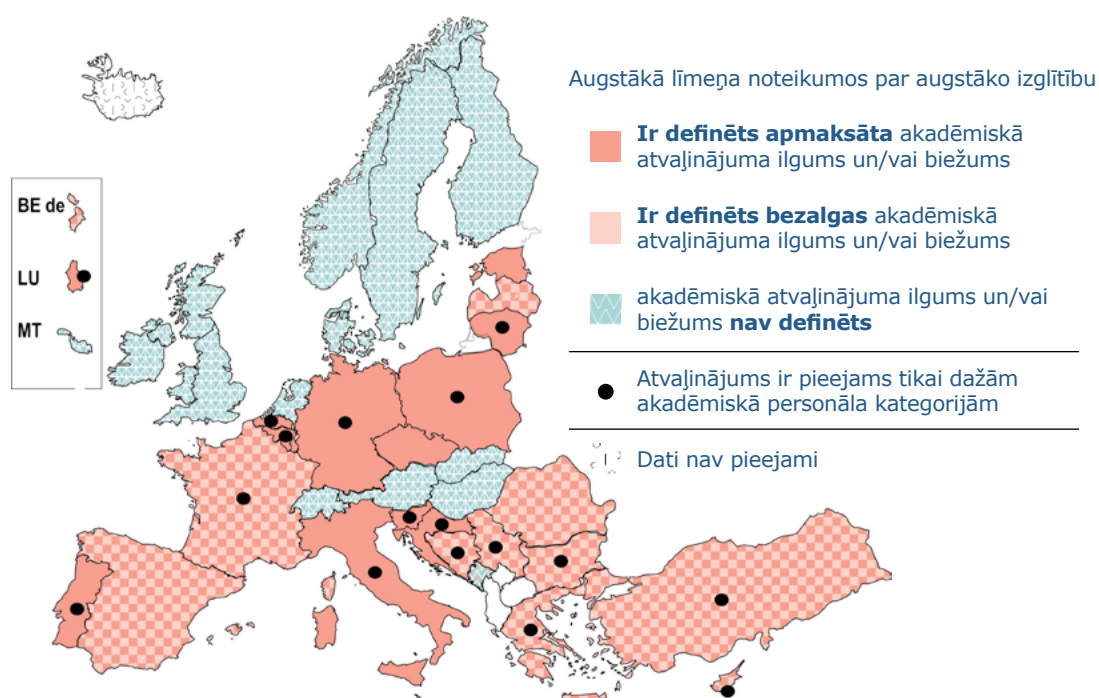
*No darba izpildes atkarīga samaksa ir iespējama gandrīz visās augstākās izglītības sistēmās, taču akadēmiskie darbinieki var izjust arī lielāku spiedienu.*

## Akadēmiskais atvaļinājums ir pievilcīga akadēmiskās karjeras iezīme, bet tas nav pieejams visiem

*Apmaksāts akadēmiskais atvaļinājums bieži pienākas tikai augstākā līmeņa akadēmiskajam personālam.*

Akadēmiskā personāla ieguldītais darbs var nest šai karjerai raksturīgus labumus. Lielākajā daļā Eiropas valstu augstākās izglītības regulējumā ir paredzēta iespēja izmantot apmaksātu akadēmisko atvaļinājumu. Šis ir diezgan pievilcīgs akadēmiskās karjeras aspekts, tomēr iespēja izmantot šādu atvaļinājumu parasti ir tikai atsevišķām personāla kategorijām, īpaši vidējā un vecākā akadēmiskā personāla pārstāvjiem.

13. attēls. Augstākā līmeņa noteikumi par akadēmiskā personāla akadēmisko atvaļinājumu, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

### **Paskaidrojums**

„Akadēmiskais atvaļinājums” ir atvaļinājums, kas akadēmiskā personāla pārstāvjiem dod iespēju noteiktu laika posmu veltīt specifiskām darbībām, nevis parasto pienākumu pildīšanai. Parasti akadēmiskais atvaļinājums tiek izmantots pētniecībai, bet to var izmantot arī citām darbībām, piemēram, profesionālajai pilnveidei vai pedagoģiskajam darbam citā izglītības iestādē.

„Augstākā līmeņa noteikumi” ir tiesību akti vai citi noteikumi, ko pieņēmušas augstākās pārvaldes iestādes. Koplīgumi nav ietverti.

Ir ņemti vērā tikai tie augstākā līmeņa noteikumi, kas attiecas uz augstāko izglītību. Vispārējie darba tiesību akti par apmaksātu un bezalgas atvaļinājumu, kas attiecas uz dažādu sektoru darbiniekiem, nav ietverti.

Tāds akadēmiskais atvaļinājums, kas paredzēts tikai doktora disertācijas izstrādāšanai, nav ietverts.

Tām valstīm, kur ir vairāki augstākās izglītības sektori, kuri atšķiras pēc noteikumu veida, ir parādīts universitāšu sektors.

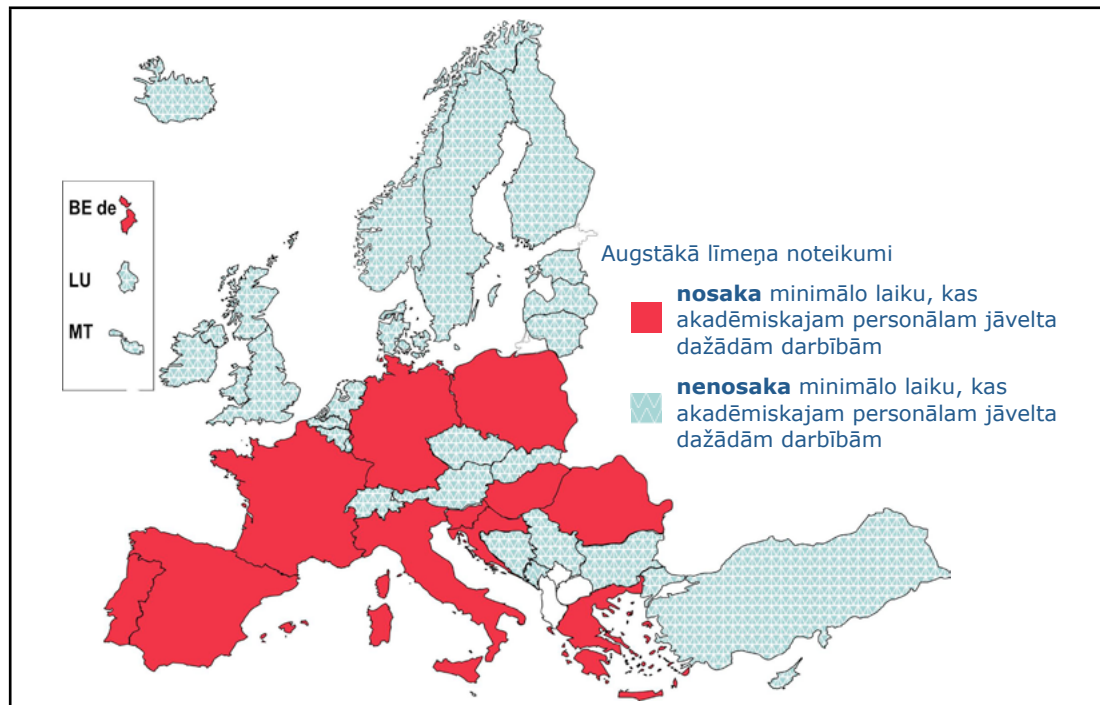
## Vairāk uzmanības ir jāvelta pedagoģisko prasmju uzlabošanai

Vairāki pētījumi raisa bažas par pedagoģiskā darba kvalitāti gan tagad, gan nākotnē. Tā kā akadēmisko amatu ieņemšanai bieži tiek prasīts doktora grāds un tā kā pedagoģiskais darbs ir viens no akadēmisko darbinieku galvenajiem pienākumiem, daudzi doktoranti domā, ka savas pedagoģiskās prasmes varēs uzlabot studiju laikā, taču Eiropā tā notiek reti.

Doktoranti ne vienmēr iegūst tādu izglītību, kas pilnveido viņu pedagoģiskās prasmes. Tikai dažās valstīs tiesību aktos ir noteikts, ka pedagoģiskā prakse ir obligāts doktorantūras studiju programmu elements. Pat tad, ja pedagoģiskā prakse ir paredzēta, pienākums veikt pedagoģisko darbu parasti attiecas tikai uz dažām doktorantu kategorijām. Arī aptauju rezultāti liecina, ka doktoranti bieži ir neapmierināti ar iegūto pedagoģisko prasmju līmeni.

Ja akadēmiskajam darbam nepieciešamā pamatkvalifikācija nepalīdz pilnveidot pedagoģiskās prasmes, to, iespējams, kompensē citi sistēmas mehānismi, taču arī ar pedagoģisko darbu saistītas pastāvīgas profesionālās pilnveides (PPP) iespējas ir ļoti atšķirīgas. Gandrīz nevienā Eiropas valstī nav tādas liela mēroga PPP programmas, kas akadēmiskajiem darbiniekiem ļautu uzlabot pedagoģiskā darba prasmes. Lielākā daļa iniciatīvu šajā jomā ir atsevišķu augstākās izglītības iestāžu īstenotas aktivitātes.

14. attēls. Augstākā līmeņa noteikumi par minimālo laiku, kas akadēmiskajam personālam jāvelta dažādām darbībām, 2015./16. ak. g.



Avots: Eurydice

Aptuveni pusē aplūkoto valstu ir pieņemti augstākā līmeņa noteikumi par akadēmiskā personāla darba slodzi, un divpadsmit izglītības sistēmās vismaz dažām personāla kategorijām ir noteikts minimālais laiks, kas jāvelta pedagoģiskajam darbam. Parasti

*Lai gan akadēmiskajiem darbiniekiem ir nepieciešams doktora grāds, lai viņi varētu mācīt augstākās izglītības iestādēs, šī kvalifikācija ne vienmēr sniedz labas pedagoģiskās prasmes.*

*Pedagoģiskajam darbam akadēmiskajā karjerā tiek izrādīta mazāka cieņa nekā pētniecībai.*



Papildus kvalitātes nodrošināšanas jautājumiem augstākās pārvaldes iestādes bieži apkopo informāciju arī par nodarbinātības nosacījumiem un darba apstākļiem. Parasti tās ievāc datus par akadēmiskā personāla līgumu nosacījumiem un/vai atalgojumu. Apmēram trešdaļā aplūkoto valstu augstākajā līmenī pārraudzīto aspektu ir vairāk, proti, vismaz trīs aspekti. Savukārt četrās augstākās izglītības sistēmās (Beļģijas franču kopienā, Bulgārijā, Grieķijā un Rumānijā) augstākajā līmenī netiek pārraudzīts neviens aspekts.

## SKATĪJUMS UZ NĀKOTNI

Šis ziņojums ir viens no pirmajiem mēģinājumiem salīdzināt dažus ar akadēmisko personālu saistītus aspektus dažādās Eiropas valstīs. Vairāki elementi liecina, ka pastāv problēmas, kurām nepieciešams politisks risinājums. Kopumā starp valstīm ir būtiskas atšķirības, tāpēc tālāk minētie jautājumi, kam būtu jāpievērš politikas veidotāju un augstākās izglītības iestāžu uzmanība, dažādās Eiropas daļās var tikt uztverti atšķirīgi.

### 1) Jārada vienlīdzīgi apstākļi dažādiem akadēmiskās karjeras ceļiem

Katrā valstī parasti ir tradicionāla akadēmiskās karjeras struktūra, un dažiem akadēmiskajiem darbiniekiem ir pieejams drošs karjeras ceļš. Tomēr valstis ir informējušas arī par paralēliem akadēmiskajiem amatiem, kas nepieder pie galvenā karjeras ceļa. Darba apstākļi tiem darbiniekiem, kas pieder pie galvenā karjeras ceļa, un tiem, kas pie tā nepieder, var ievērojami atšķirties. Piemēram, daudzi akadēmiskie darbinieki, kas neiet pa tradicionālo karjeras ceļu, tiek nodarbināti uz terminētā līguma pamata, viņiem ir neskaidras karjeras izredzes un mazāk iespēju izmantot tādas papildu priekšrocības, kādas ir pieejamas viņu kolēģiem. Daudzās valstīs atšķirīgi nodarbinātības nosacījumi ir arī dažādu akadēmiskā personāla kategoriju pārstāvjiem dažādu veidu augstākās izglītības iestādēs.

Kaut arī pašreizējai situācijai visdrīzāk ir labs pamatojums, šie divējādie akadēmiskā personāla nodarbinātības standarti var radīt problēmas nākotnē. Piemēram, 12 no 16 aptaujātajām akadēmiskā personāla arodbiedrībām ziņoja, ka viņu valstī nopietnas vai ļoti nopietnas problēmas izraisa tas, ka akadēmiskie darbinieki pamet savu profesiju. Vairākās sistēmās šo tendenci var pastiprināt tas, ka liela daļa akadēmisko darbinieku ir sasnieguši savas karjeras beigu posmu.

Tādējādi akadēmiskās karjeras ceļš var nebūt pieejams daudziem potenciālajiem un faktiskajiem akadēmiskajiem darbiniekiem, un politikas veidotājiem šai problēmai būtu jāpievērš uzmanība.

## 2) Jānodrošina institucionālās autonomijas un valdības pārraudzības līdzsvars

Daudzus jautājumus šajā ziņojumā nebija iespējams izpētīt padziļināti, jo vairākās valstīs par to risināšanu ir atbildīgas augstākās izglītības iestādes. Lai gan autonomija atbilst demokrātiskai augstākās izglītības pārvaldības sistēmai, tā rada sarežģītas attiecības starp valsts pārvaldes institūcijām un augstākās izglītības iestādēm. Lai kāda arī nebūtu darbības autonomijas pakāpe, visas valsts augstākās izglītības iestādes ir atkarīgas no valsts pārvaldes institūciju pieņemtajiem lēmumiem. Starp svarīgākajiem jautājumiem, kas vienlīdz attiecas gan uz augstākās izglītības sektoru, gan uz ieinteresētajām pusēm, ir tas, cik lieli valsts budžeta līdzekļi būtu jāiegulda un kādas ir galvenās prioritātes.

Lai augstākās izglītības iestādes varētu reaģēt uz sabiedrības prasībām, tām ir jānodarbina kvalitatīvs akadēmiskais personāls. Veicot šo svarīgo uzdevumu – akadēmiskā personāla resursu plānošanu –, ir jāiesaistās gan valsts pārvaldes institūcijām, gan augstākās izglītības iestādēm un tām ir jāsadarbojas. Vidēja termiņa un ilgtermiņa stratēģiskā plānošana bieži ir vāja vai netiek veikta vispār, tāpēc ir svarīgi nodrošināt, lai šādi plānošanas procesi tiktu iedibināti.

## 3) Jāuzlabo informācijas vākšana par akadēmisko personālu

Ziņojums atklāj, ka tās informācijas raksturs un apjoms, kas tiek vākta par akadēmiskā personāla nodarbinātību un darba apstākļiem, dažādās valstīs ir ievērojami atšķirīgi. Šis informācijas trūkums kavē uz datiem balstītas politikas veidošanu, kā arī efektīvas un sekmīgas prakses apzināšanu.

Tāpat trūkst salīdzināmu Eiropas mēroga statistikas datu par akadēmiskā personāla nodarbinātības nosacījumiem un darba apstākļiem, t. sk. par tādiem jautājumiem kā darbinieku alga un dažādu darba līgumu veidu īpatsvars. Arī tas ierobežo valstu iespējas citai no citas mācīties un balstīties uz Eiropas labo praksi.

Lai varētu iegūt salīdzināmus datus šajās jomās, būtu jāizstrādā kopīgi termini un definīcijas. Tas arī radītu labāku priekšstatu par to komplekso vidi, kurā darbojas akadēmiskais personāls.

# ATSAUCES

European Commission, 2011a. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Supporting growth and jobs – an agenda for the modernisation of Europe's higher education systems*. COM (2011) 567 final – „Oficiālajā Vēstnesī” nav publicēts. [pdf] Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0567&from=EN>

[skatīts 2015. gada 3. novembrī].

European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. *The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report*. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

European Commission/EACEA/Eurydice, 2017. *Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017*. Eurydice ziņojums. Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs.

HTM (Haridus- ja Teadusministeerium) [Igaunijas Republikas Izglītības un pētniecības ministrija], 2016. Haridussilm [Izglītības statistikas datubāze]. [Tiešsaistē] Pieejams: <http://www.haridussilm.ee/> [skatīts 2016. gada 15. aprīlī].

IZM (Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija), 2016. PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2015. gadā. [pdf] Pieejams: [http://www.izm.gov.lv/images/izglitiba\\_augst/Parskats\\_2015.pdf](http://www.izm.gov.lv/images/izglitiba_augst/Parskats_2015.pdf)

[skatīts 2017. gada 17. martā].

Lepori B. et al., 2016. *ETER project. Handbook for Data Collection*. Brisele, 2017. gada jūnijs. [pdf] Pieejams: [https://www.eter-project.com/assets/pdf/ETER\\_Handbook\\_running.pdf](https://www.eter-project.com/assets/pdf/ETER_Handbook_running.pdf) [skatīts 2017. gada 6. jūnijā].

UNESCO-UIS/OECD/EUROSTAT, 2016. *UOE data collection on formal education. Manual on concepts, definitions and classifications*. 2016. gada 11. jūlija versija. [Tiešsaistē] Pieejams: [http://www.uis.unesco.org/UISQuestionnaires/Documents/UOE2016manual\\_11072016.docx](http://www.uis.unesco.org/UISQuestionnaires/Documents/UOE2016manual_11072016.docx) [skatīts 2016. gada 16. augustā].

*Eurydice* tīkla uzdevums ir izprast un izskaidrot Eiropas dažādo izglītības sistēmu organizāciju un darbību. Tīkls piedāvā valstu izglītības sistēmu aprakstus, salīdzinošus apskatus par konkrētām izglītības tēmām, izglītības rādītājus un statistiku. Visas *Eurydice* publikācijas bez maksas ir pieejamas *Eurydice* tīmekļa vietnē vai drukātā veidā pēc pieprasījuma. *Eurydice* darba mērķis ir veicināt izpratni, sadarbību, uzticēšanos un mobilitāti Eiropas un plašākā starptautiskā mērogā. Tīklu veido Eiropas valstu nacionālās nodaļas, un to koordinē ES Izglītības, audiovizuālās jomas un kultūras izpildaģentūra. Vairāk informācijas par *Eurydice* skatīt vietnē <http://ec.europa.eu/eurydice>.

