



Vispārīga informācija

Publicēts: 19.11.2020.

Akadēmiskā karjera ir būtisks augstākās izglītības politikas un prakses aspekts, kas ietekmē valsts konkurētspēju, tādējādi pārsniedzot augstākās izglītības cilvēkresursu vadības jomu. Labi izvēlētu, atbalstītu un motivētu akadēmisko darbinieku veiktais augstas kvalitātes akadēmiskais darbs ir būtisks augstākās izglītības iznākums. Tāpēc valstis konkurē, veidojot efektīvu cilvēkresursu politiku, kas atbalsta nacionālās un institucionālās augstākās izglītības stratēģijas un to ieviešanu, kā arī palīdz piesaistīt akadēmiskajai profesijai labākos un spožākus kandidātus gan no pašu valsts gan ārpus tās.

Latvijai ir "fragmentāra" pieeja akadēmiskajai karjerai. Tās aspekti ir attīstījušies vēsturiski un šobrīd kavē dinamiskas augstākās izglītības un pētniecības sistēmas attīstību. Svarīgākā problēma ir akadēmiskās karjeras dalījums uz pedagoģiju orientētā un uz pētniecību orientētā modelī, kas atspoguļojas divās atsevišķās likumdošanas kopās. Atsevišķiem akadēmiskajiem darbiniekiem šī amatu fragmentācija rada drīzāk darbu "portfolio" nevis vienu integrētu amatu un kavē panākt iecerēto pedagoģiskā un pētnieciskā darba vienotību. Darba pienākumu fragmentācija noved pie fragmentāras pieejas dažādiem cilvēkresursu jautājumiem, ieskaitot to, kā tiek risināti akadēmisko darbinieku līgumu un ar atlīdzību saistītie jautājumi.

Akadēmiskās karjeras fragmentācijas rezultātā institucionālajā līmenī veidojas sarežģītas cilvēkresursu situācijas un procesi, bet indivīdiem – it bieži – nestabilas situācijas. Kaut gan likumdošanā noteikti amati, minimālās algas un darba stundu diapazons pilna laika darbam, akadēmiskais personāls un institūcijas individuāli vienojas par darba slodzi un izrietošajām algām.

Akadēmiskā karjera Latvijā var būt atsevišķu amatu kopums, kas apgrūtina šādas karjeras plānošanu, kā arī kopumā mazina akadēmiskās karjeras pievilcību. Iemesls tam ir tas, ka visos akadēmiskajos amatos augstākās izglītības iestādēs (All) iecerētai uz sešiem gadiem. Prognozējamās karjeras modelis, kas pazīstams citās, arī kaimiņu valstīs, Latvijā nepastāv. Kaut gan akadēmiskajai karjerai Latvijā ir noteikts sākumpunkts, tās beigu punkts nav noteikts, jo nepastāv obligātais pensionēšanās vecums. Viedokļi par šo pieeju atšķiras, tomēr šajā situācijā All ir grūti plānot cilvēkresursus, tas arī apgrūtina jauno akadēmisko darbinieku individuālo karjeras ceļa plānošanu. Kaut gan All piedāvā dažādas darbinieku izaugsmes iespējas, tās ne obligāti aptver visas prasmes, kas nepieciešamas sekmīgas akadēmiskās karjeras veidošanai. Tas ir jo īpaši būtiski Latvijas fragmentārās akadēmiskās karjeras sistēmas kontekstā.

Pasaules Banka kopš 2013. gada atbalstījusi Latviju, veicot pēctecīgu konsultatīvu darbu, pievēršoties sniegumam dažādos augstākās izglītības sistēmas līmeņos. Līdz šim sadarbībā ar Pasaules Banku īstenoti divi projekti, kas kopumā noritēja trīs posmos.

Pirmais projekts (2013–2014) bija pētījums par Latvijas augstākās izglītības finansēšanu, kas pievērsās sniegtā balstīta sistēmas līmeņa finansējuma attīstīšanai. 2015. gada vasarā valdība apstiprināja jaunu finansēšanas modeli, kuru ieviesa vienlaikus ar ilgi gaidīto finansējuma palielinājumu augstākās izglītības nozarei. Pirmā projekta ziņojumi atrodas [šeit](#).

Otrajā projektā bija divi posmi: pirmais posms, ko realizēja 2016.–2017. gadā, pievērsās universitāšu iekšējam finansējumam un pārvaldībai; otrs, 2017.–2018. gadā realizētais posms, pievērsās doktorantūrai un akadēmiskajām karjerām. Vairāk par otro projektu lasiet [šeit](#).

Pasaules Bankas iesaiste Latvijā noritēja atbilstoši trīs pakāpju procedūrai, lai labo starptautisko praksi interpretētu valsts specifiskajai situācijai piemērotās rekomendācijās. Šajā pieejā bija trīs soļi:

normatīvo kritēriju izstrāde, balstoties attiecīgajā zinātniskajā literatūrā, atsevišķu labas starptautiskās prakses piemēru analizē, kā arī ekspertu komandas locekļu kompetencē un pieredzē šajā jomā;

Latvijas *status quo* novērtēšana atbilstoši šiem kritērijiem;

rekomendāciju izstrāde Latvijas valdībai un augstākās izglītības institūcijām, balstoties divu pirmo soļu rezultātos.

Katrs šīs procedūras solis noslēdzās ar ziņojumu, kurā bija ietverts pētījuma rezultātu kopsavilkums. Par akadēmisko karjeru, tāpat kā par citiem tematiem, bija (1) ziņojums par *status quo*, (2) ziņojums par starptautisko labo praksi un (3) ziņojums, kas ietvēra rekomendācijas.

Īstenojot abus projektus, Pasaules Banka konsultējās ar visdažādākajām ieinteresētajām pusēm, tostarp Augstākās izglītības padomi, studentu un jauno zinātnieku apvienībām, kā arī ar arodbiedrībām. Otrā projekta norisē aktīvi bija iesaistītas arī vairākas augstākās izglītības institūcijas, kas sniedza visaptverošu vispārēju informāciju un iesaistījās diskusijās ar komandas ekspertiem to vizīšu laikā. Tāpat arī ieinteresētās puses tika iesaistītas darbsemināros un informatīvos pasākumos.

IZM nodrošināja visu projekta būtiskāko rezultātu publisku pieejamību gan latviešu, gan angļu valodā. Tāpat arī rezultātus tieši integrēja augstākās izglītības politikas veidošanā, tostarp ES fondu finansētu augstākās izglītības programmu ieviešanā. Otrā projekta noslēguma posms pievērsās augstākās izglītības institūciju pārstāvju kompetences paaugstināšanai par Latvijas augstākās izglītības jomu, rīkojot savstarpējas mācīšanās pasākumus.

2019.–2020. gadā IZM un augstākās izglītības nozare pievērsās rekomendāciju par doktorantūru ieviešanai, izstrādājot jaunu doktorantūras modeli. Vienlaikus, ņemot vērā ilgstošās problēmas pašreizējā akadēmiskās karjeras sistēmā un pamatojoties uz Pasaules Bankas otrajā projektā izstrādātajām attiecīgajām rekomendācijām, IZM secināja: pašreizējā valsts līmeņa normatīvā regulējuma fragmentācija neļauj augstākās izglītības iestādēm ieviest pievilcīgus un prognozējamus karjeras modeļus vai cita veida karjeras attīstības praksi; universitāšu iniciētās izmaiņas pārvaldībā ir lēnas un neefektīvas, tāpēc ir nepieciešams jauns valsts līmeņa ietvars un tā izveide jāuzskata par prioritāti.