



# **Par cienīgu darbu augstākās izglītības iestāžu mācībspēkiem Latvijā**

**Kopsavilkums par Latvijas Izglītības un zinātnes  
darbinieku arodbiedrības (LIZDA) pētījuma  
rezultātiem**

**Prezentēts LIZDA un LR Saeimas Izglītības, kultūras un zinātnes  
komisijas Augstākās izglītības, zinātnes un inovāciju apakškomisijas  
organizētajā konferencē  
Rīgā, 2019. gada 13. septembrī**

## Pētījuma apraksts

### Pētījuma problemātika

Akadēmiskā sabiedrība Latvijā ir pakļauta arvien pieaugošām prasībām - inovatīvs pedagoģiskais darbs, starptautiski sasniegumi zinātnē un sadarbība ar uzņēmējiem augstas pievienotās vērtības radīšanai ir jānodrošina katrā augstākās izglītības iestādē (All) Latvijā. Akadēmiskajam personālam izvirzītās prasības noteiktas gan Augstskolu likumā, gan Zinātniskās darbības likumā, gan vairākos citos ārējos un augstskolu iekšējos normatīvajos aktos.

Vai gala rezultātā mācībspēku darbs, veicot daudzus pienākumus, uzņemoties atbildību, un izpildot augstās kvalitātes prasības, ir atbilstošs cienīga darba praksei, kā to definē starptautiskas organizācijas?

Nozīmīgākie cienīga darba faktori atbilstoši starptautiskai praksei:

- darba tiesības, stabilitāte par darba vietas esamību, adekvāts atalgojums;
- sociālā aizsardzība un vide – statuss, prestižs, vienlīdzība;
- iespēja pilnveidoties un mācīties, iespēja pašapliecināties, karjeras attīstība;
- droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi un vide (International Labour Organization, 2017).

### Pētījuma gaita

Laika posmā no 2019. gada aprīļa līdz 2019. gada septembrim LIZDA veica interneta aptauju ar anketēšanu, kuras mērķauditorija – valsts augstskolu un koledžu vēlētie un nevēlētie mācībspēki. Kopējais respondentu skaits – 451, kas ir aptuveni 4,5% no ģenerālkopas (N) – valsts All vēlētajiem (atbilstoši IZM datiem par augstskolu un koledžu akadēmisko personālu, 2018./2019. st.g. – 5109) un nevēlētajiem mācībspēkiem kopā, kas ir aptuveni 10 000.

**Pētījuma mērķis** - izpētīt, vai faktori, kas ietekmē augstākās izglītības iestāžu mācībspēku darbu, ir atbilstoši cienīga darba praksei.

Pētījumā balstīti argumenti nepieciešami, lai LIZDA varētu efektīvāk pārstāvēt mācībspēku intereses sociālajā dialogā ar augstākās izglītības politikas veidotājiem un augstākās izglītības iestāžu vadību, un panākt, lai tiek uzlaboti mācībspēku darba apstākļi, nosacījumi, vide.

### Aptaujas metodoloģija

Aptaujā tika iekļauti 105 jautājumi un 14 respondentu demogrāfisko datu jautājumi. Aptaujas pamatjautājumi strukturēti kā apgalvojumi, uz kuriem respondenti sniedza atbildes divu veidu vērtējumu skalās : (1.) Likerta vērtējumu skala no 1 līdz 5, kur 1-piekrītu, 2-daļēji piekrītu, 3-daļēji nepiekrītu, 4-nepiekrītu, 5-nav viedokļa. (2.) vērtējumu skala no 1 līdz 3, kur 1- jā, 2-nē, 3-nav viedokļa. Aptaujas pamatjautājumi sadalīti 5 tematiskajos blokos:

1. Augstākās izglītības politikas ietekme uz mācībspēku darbu;
2. Mācībspēku darba līgumu stabilitāte, drošība, slodzes komponentes, atalgojums;
3. Mācībspēku profesionālās pilnveides un karjeras iespējas, resursu pieejamība;
4. Droša un studiju procesam piemērota darba vide;
5. Mācībspēku nākotnes izaicinājumi darbā ar studējošajiem.

### Pētījuma izlases raksturojums

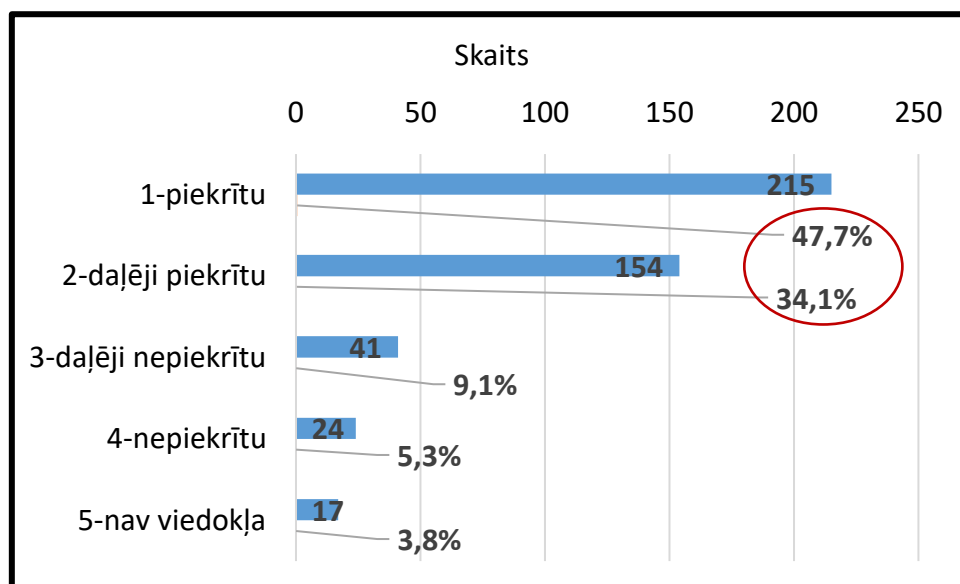
- No kopējā respondentu skaita – 451, 74% respondentu ir sievietes un 26% vīrieši.
- 56% respondentu darbs All nav vienīgā darba vieta. 36% respondenti strādā vēl citā izglītības iestādē, t.sk. vēl citā augstskolā vai koledžā, un 64% strādā vēl citā institūcijā.
- Vairākums respondentu ir vēlēti mācībspēki (74%), 32% no respondentiem ir profesora vai asociētā profesora amats, 58% - docenta, lektora vai asistenta amats. 58% respondenti ir ar doktora grādu.

Vairākums mācībspēku (64%) akadēmiskajā amatā strādā daļēju slodzi. 40% respondentu ir vairāk kā 20 gadu pieredze kā mācībspēkiem, un tikai 13% tā ir mazāka kā 5 gadi.

- Visvairāk pārstāvētas sociālās, humanitārās un mākslas zinātnes (52%), pārējās zinātņu nozares, kurās mācībspēki strādā (dabaszinātnes, inženierzinātnes un tehnoloģijas, medicīna, veselība un lauksaimniecība) pārstāvētas mazāk.
- 47% respondentu paralēli akadēmiskā amata pienākumiem veic arī pētnieka amatu.
- Respondenti pārstāv valsts augstskolas un koledžas - 75% pārstāv universitātes, 18% - augstskolas vai akadēmijas, un 7% - koledžas. Visplašāk pārstāvēta Rīga – 49%, tad seko Zemgales reģions (23%), Kurzemes reģions (15%), Latgales reģions (11%), un Vidzemes reģions (2%).
- 59% no respondentiem nav LIZDA biedri, no kuriem 14% ir citas arodbiedrības biedri.

## Pētījuma galvenie rezultāti

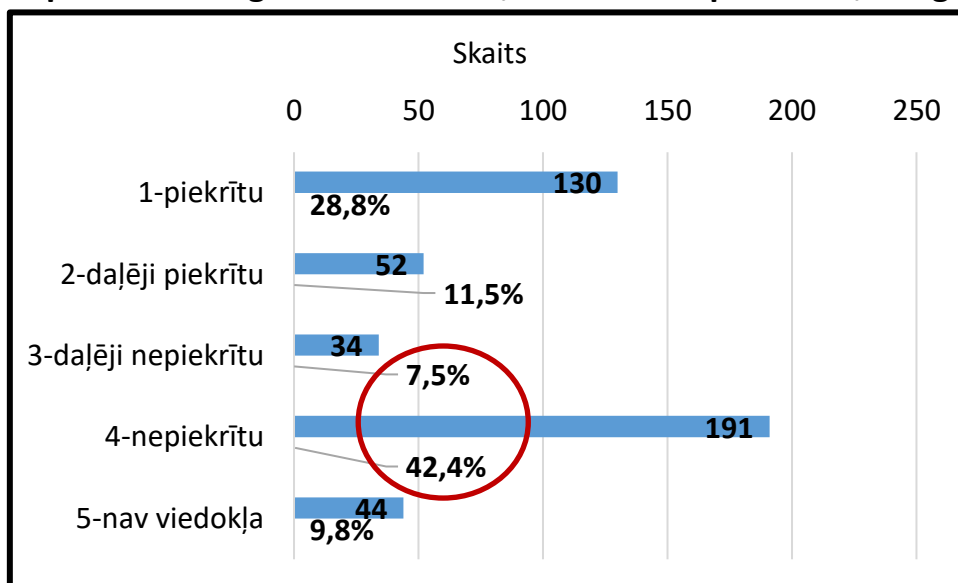
### 1. Augstākās izglītības politikas ietekme uz mācībspēku darbu



1.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu “Augstākās izglītības politikai pēdējos gados raksturīga bieža mainība un nesakārtotība, kas negatīvi ietekmē manu kā mācībspēka darbu”, n=451

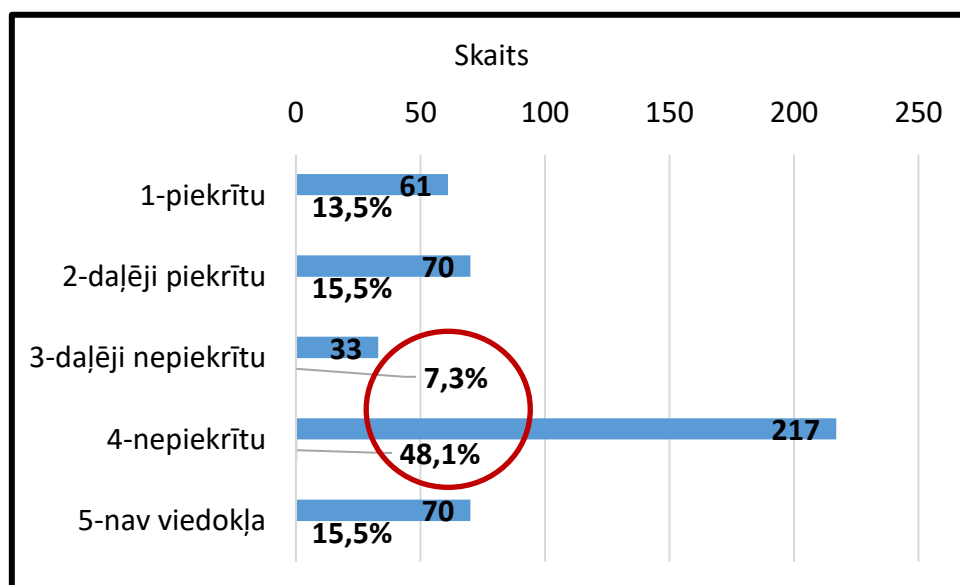
- Absolūts respondentu vairākums (82%) uzskata, ka augstākās izglītības politikai raksturīga bieža mainība un nesakārtotība, kas negatīvi ietekmē mācībspēku darbu.

## 2. Mācībspēku darba līgumu stabilitāte, slodzes komponentes, atalgojums



3.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu "Darba līgums tiek slēgts katru studiju gadu , un līguma laikā netiek paredzētas slodzes vai atalgojuma izmaiņas", n=451

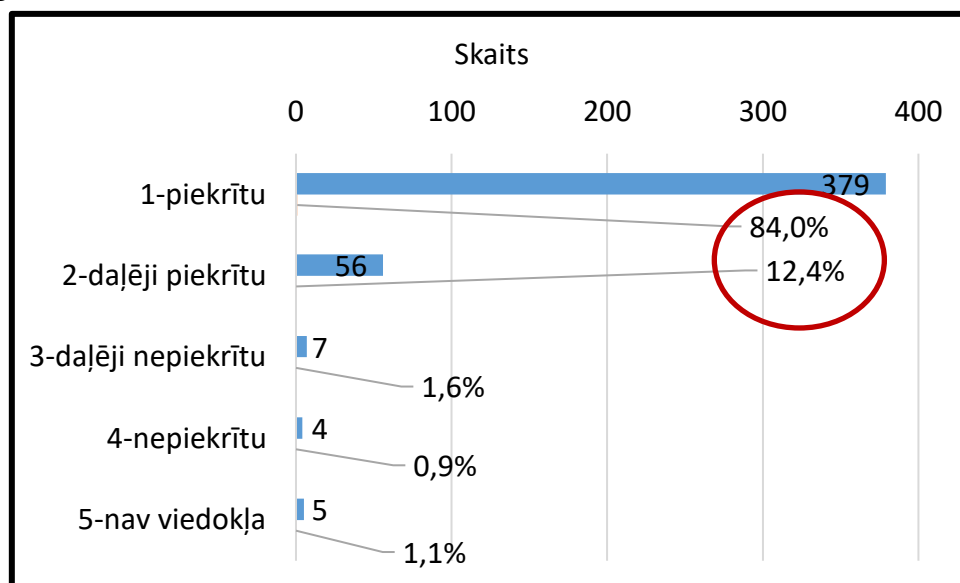
- 50% respondentu norāda, ka All, slēdzot līgumu uz studiju gadu, līguma darbības laikā tiek veiktas slodzes un atalgojuma izmaiņas.



4.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu "Darba līgums ar mani All tiek slēgts uz sešiem gadiem, un līguma nosacījumi pa gadiem nemainās", n=451

- Vairākums respondentu (55%) norāda, ka arī slēdzot līgumu All uz ievēlēšanas laiku – sešiem gadiem, līguma nosacījumi līguma darbības periodā mainās, t.i., mainās gan slodze, gan atalgojums.
- Lai arī neparādās izteikta tendence, ka mācībspēki netiek laicīgi (vismaz 1 mēnesi pirms semestra/studiju gada sākuma) informēti par līguma nosacījumiem – darba slodzi un atalgojumu, 46% mācībspēku norāda, ka netiek savlaicīgi informēti par līguma nosacījumiem, slodzi un atalgojumu.
- Lai arī neparādās izteikta tendence, ka mācībspēki netiek aizvietoti, ja slimības vai citu iemeslu dēļ uz laiku nevar vadīt nodarbības, 49% norāda, ka viņi netiek aizvietoti, un nodarbības ir jāatstrādā.

- Mācībspēku biežā vērtēšana (studējošo, darba devēju, ārējo akreditētāju u.c.) rada papildus spriedzi, un absolūts vairākums respondentu (82%) darba apjoma u.c. ar darbu saistītu iemeslu dēļ saskārušies ar «izdegšanas sindromu».



**5.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu “All mācībspēku atalgojums Latvijā kopumā ir zems, un tas neatbilst nosacījumiem par cienīgu darbu”, n=451**

- Vairākums (96% ) respondentu uzskata, ka All mācībspēku atalgojums kopumā ir zems, un tas neatbilst nosacījumiem par cienīgu darbu.
- Vairākums (92%-95%) respondentu uzskata, ka nekonkurētspējīgais akadēmisko amatu atalgojums neveicina jaunu mācībspēku piesaisti augstskolām un koledžām, un tas ir viens no galvenajiem iemesliem, kas ietekmē akadēmisko amatu prestiža samazināšanos sabiedrībā.

1.tabula

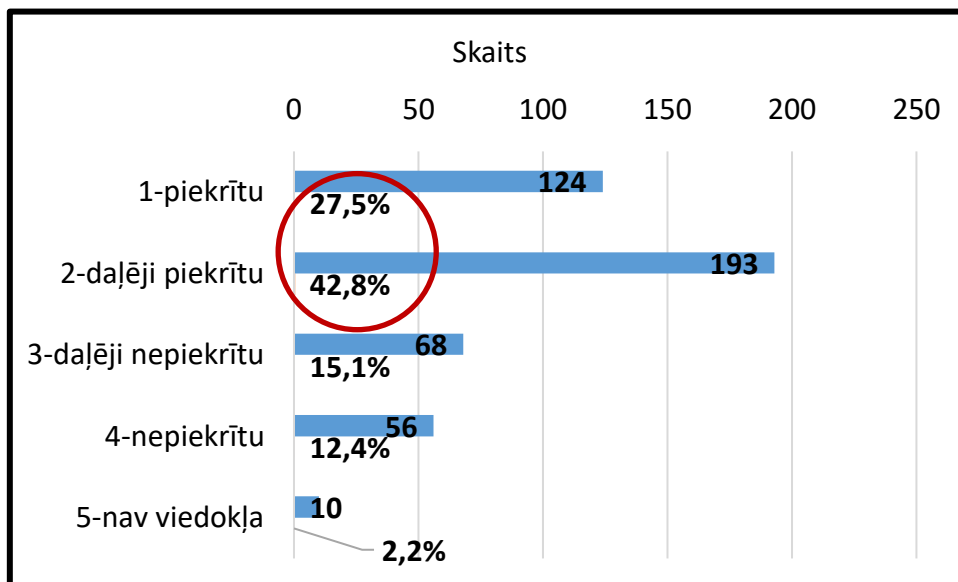
**Kādas komponentes iekļautas un apmaksātas mācībspēku darba slodzē**

N.p.k.	Komponentes	Ir iekļauts un apmaksāts slodzē	Nav iekļauts un apmaksāts slodzē
1.	Zinātniskā darbība – publikācijas, dalība konferencēs u.c. zinātniskās aktivitātes	(23%)	(65%)
2.	Organizatoriskie pienākumi All	(24%)	(64%)
3.	Organizatoriskie pienākumi kompetences jomā ārpus All	(10%)	(68%)
4.	Dalība zinātnisko izdevumu redakcijas kolēģijās	(6%)	(61%)
5.	Dalība starptautisko konferenču organizācijas komisijās	(4%)	(64%)
6.	Citu autoru zinātnisko rakstu recenzēšana	(6%)	(66%)
7.	Dalība studiju programmu, All un to struktūrvienību darba un kvalitātes vērtēšanā	(10%)	(63%)
8.	Konsultācijas studējošajiem	(70%)	(25%)
9.	Studējošo darbu (esejas, kontroldarbi, referāti) labošana	(63%)	(31%)

10.	Studiju kursa/u satura atjaunošana, papildināšana	(27%)	(65%)
11.	Studiju kursa/u izstrāde Moodle vai citā elektroniskajā platformā	(17%)	(67%)
12.	Nodarbību vadīšana elektroniskajā vidē	(14%)	(57%)
13.	Studējošo kursa, bakalaura, maģistra darbu vadīšana	(80%)	(11%)
14.	Doktorantu darbu vadīšana	(34%)	(23%)
15.	Metodiskais darbs – lekciju, praktisko, laboratorijas darbu izstrāde	(30%)	(63%)
16.	Darbs ar ārzemju studentiem	(33%)	(33%)
17.	Darbs sesijas laikā – ieskaīšu, eksāmenu sagatavošana un vadīšana	(65%)	(26%)

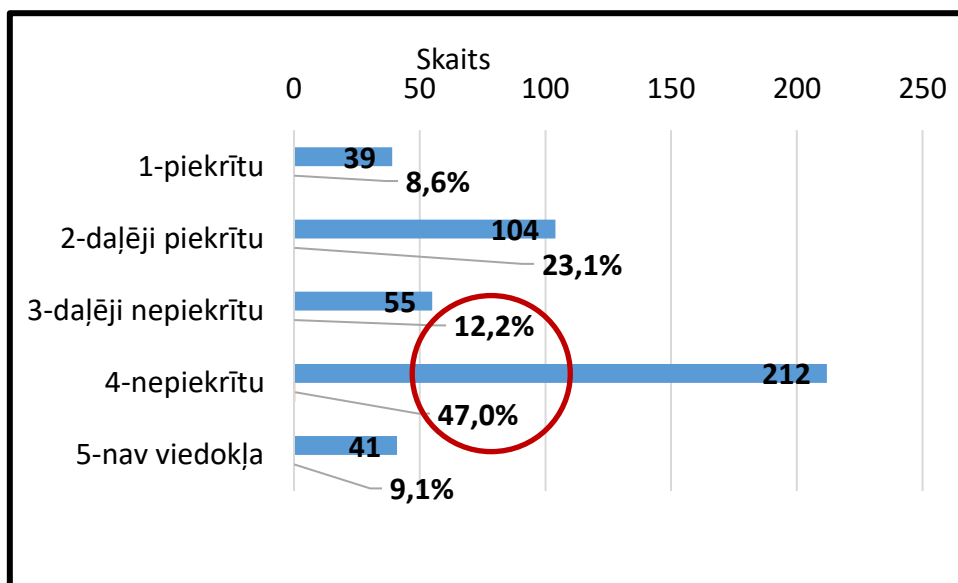
- Atbilstoši aptaujas datiem, šādas komponentes bieži netiek iekļautas un apmaksātas mācībspēku darba slodzē: zinātniskā darbība, organizatoriskie pienākumi augstskolā un ārpus tās, dalība zinātnisko izdevumu redakcijas kolēģijās, dalība starptautisko konferenču organizācijas komisijās, kā arī citu autoru zinātnisko rakstu recenzēšana. Bieži slodzē netiek iekļautas tādas komponentes kā studiju kursu atjaunošana, izstrāde un vadīšana elektroniskajās platformās, metodiskais darbs – lekciju, praktisko, laboratorijas darbu izstrāde. Zīmīgi, ka, lai arī neparādās izteikta tendence, tomēr ir gadījumi, kad mācībspēku slodzē netiek iekļauta/apmaksāta doktorantu darbu vadīšana un darbs ar ārzemju studentiem.
- Konsultācijas studējošajiem, studējošo darbu (esejas, kontroldarbi, referāti) labošana, studējošo kursa, bakalaura, maģistra darbu vadīšana, darbs sesijas laikā – ieskaīšu, eksāmenu sagatavošana un vadīšana vairākumā gadījumu iekļauti mācībspēku slodzē un apmaksā.
- 49% respondentu norāda, ka viņu praksē ir gadījumi, kad darba slodze semestra sākumā tiek samazināta studējošo skaita krituma dēļ.
- 38% respondentu uzskata, ka vienādos akadēmiskos amatos, pie vienādas slodzes tiek iekļauti un apmaksāti atšķirīgi darba pienākumi.
- Raksturīgi, ka mācībspēki nestrādā tikai vienā AII, 74% respondentu norādījuši, ka, lai nodrošinātu augstākus ienākumus, strādā vairākās darba vietās.
- Pozitīvi vērtējams fakts, ka 55% respondentu norādījuši, ka plānojot nodarbības, darba devējs rēķinās ar mācībspēka iespējām savienot darbu vairākās vietās.

### 3. Mācībspēku profesionālās pilnveides un karjeras iespējas, resursu pieejamība



6.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu "All, kurā es strādāju, man ir iespējas apgūt jaunas prasmes un dažādot pasniegšanas metodes, tādējādi nodrošinot savu konkurētspēju", n=451

- Vairākums (71%) respondentu piekrīt, ka All, kurā viņi strādā, mācībspēkiem ir pieejamas profesionālās pilnveides iespējas, tādējādi ir iespējas nodrošināt savu konkurētspēju.

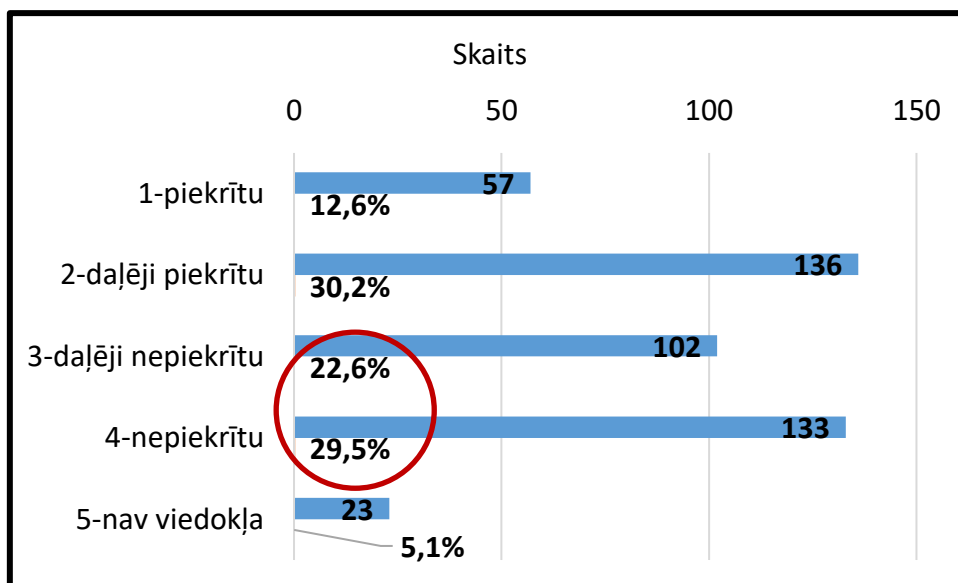


7.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu "All, kurā es strādāju, man kā mācībspēkam ir pieejams finansējums dažādiem profesionālās pilnveides kursiem", n=451

- Lai arī vairākums mācībspēku norāda, ka profesionālās pilnveides iespējas All pastāv, tomēr profesionālās pilnveides kursi daudzos gadījumos no augstskolas/koledžas puses netiek apmaksāti. 59% respondentu norādījuši, ka viņu profesionālās pilnveides aktivitātes netiek finansētas, un par tām jāmaksā pašiem.
- Līdzīgs respondentu skaits norāda, ka tiek apmaksāta svešvalodu apguve (40% norāda, ka netiek apmaksāta, 46%, ka tiek apmaksāta). Vairākums respondentu norāda, ka tiek apmaksāti augstskolu pedagoģiskās didaktikas kursi. Problemātiskāka ir situācija ar starpkultūru atšķirību apguvi darbam ar ārzemju studentiem – 60% respondentu norāda, ka šāda veida kursi netiek apmaksāti, un dažādu ar

studiju vidi saistīto digitālo rīku apguves kursi (53% respondentu norāda, ka šāda veida kursi netiek apmaksāti).

- Pozitīvi vērtējams fakts – vairākums (56%) respondentu atzīst, ka darba devējs (All, struktūrvienības vadītājs vai cits) atbalsta un virza mācībspēku karjeras izaugsmi tālākos akadēmiskos amatos (asistents-lektors-docents-profesors).

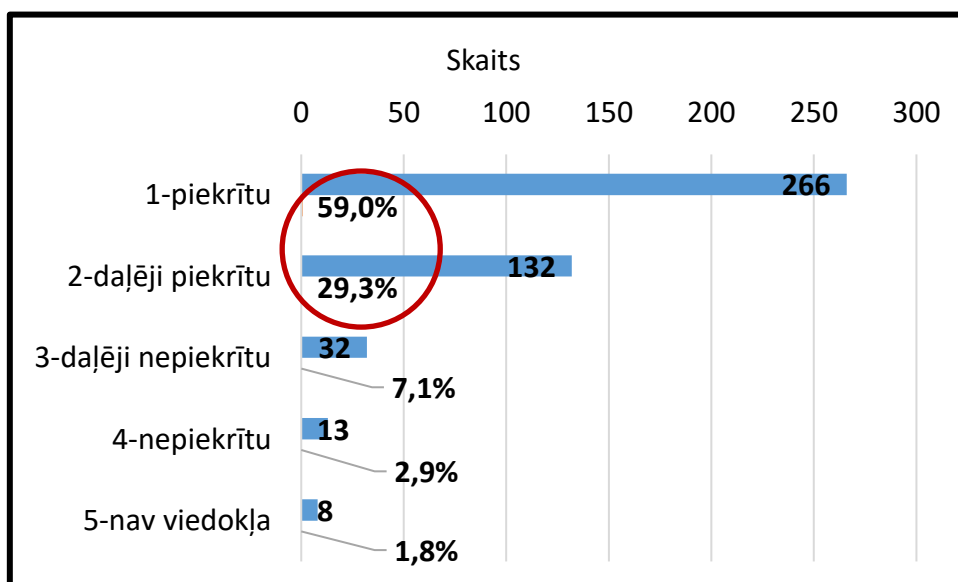


**8.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu “Kā mācībspēks esmu apmierināts ar administratīvo atbalstu no All darbinieku puses, lai veiktu akadēmisko un zinātnisko darbu”, n=451**

- Lai arī neparādās izteikta tendence, daļa mācībspēku nav apmierināti ar administratīvo atbalstu augstskolās un koledžās (53%). Līdztekus akadēmiskajam un zinātniskajam darbam raksturīgs liels birokrātiskais slogs.
- Respondentu vairākums (51%-64%) atzīst, ka viņiem ir iespējas savas kompetences ietvaros izteikt priekšlikumus un piedalīties lēmumu pieņemšanā All vadības un pārvaldības struktūrās.
- Mācībspēki kopumā ir apmierināti ar resursu pieejamību augstskolās un koledžās – izmantojot elektroniskos resursus, iespējams sekot līdzi nodarbību grafikam (88%), mācībspēka profils tiek regulāri atjaunots (70%), ir pieejama informācija par aktualitātēm studiju procesā (76%), ir pieeja zinātniskajām datubāzēm All bibliotēkās (81%), u.c.
- Vairākums respondentu (69%-93%) piekrīt, ka All, kurā viņi strādā, ir droša un studijām atbilstoša darba vide – sakārtotas telpas un infrastruktūra, pieejami datori un printeri, vadot nodarbības netraucē trokšņi, ir piemērots apgaismojums un telpu temperatūra (gan ziemā, gan vasarā), labiekārtotas labierīcības.



#### 4. Nākotnes izaicinājumi darbā ar studējošajiem



9.attēls. Respondentu atbildes uz apgalvojumu "Darbs ar studējošajiem kļūst sarežģītāks, jo studējošajiem ir izteikti atšķirīgs zināšanu līmenis", n=451

- Vairākums (66%-88%) respondentu kā galvenos izaicinājumus darbā ar studentiem norāda:
  - studējošajiem ir izteikti atšķirīgs zināšanu līmenis (88% respondentu piekrīt šim apgalvojumam);
  - palielinās zināšanu un prasmju atšķirības, kas iegūtas iepriekšējās izglītības vietā;
  - studējošajiem ir izteikti atšķirīga izpratne par studiju procesu un pieeju tam;
  - samazinās studējošo uzmanība un motivācija mācīties;
  - studējošie neatzīst autoritātes un hierarhiju, vēlas izteikti individuālu pieeju no mācībspēka puses, sagaida momentānu atgriezenisko saiti.
- Respondenti neuzskata, ka šādi faktori uzskatāmi kā izaicinājumi darbā ar studējošajiem:
  - studējošo vidū palielinās kultūras atšķirības;
  - palielinās valodas barjera studējošo un mācībspēku starpā.
- 51% respondentu uzskata, ka studējošajiem ir nepietiekošas analītiskās un kritiskās domāšanas prasmes, problēmu risināšanas prasmes, studējošie nav pietiekoši radoši, nepietiekoši koncentrējas uz procesu izpratni un informācijas atrašanu.

## Galvenie secinājumi

### 1. Par augstākās izglītības politikas ietekmi uz mācībspēku darbu

-Respondentu vairākums (82%) uzskata, ka augstākās izglītības politikai raksturīga bieža mainība un nesakārtotība, kas negatīvi ietekmē mācībspēku darbu.

### 2. Par mācībspēku atalgojumu

-Vairākums respondentu uzskata, ka All mācībspēku atalgojums kopumā ir zems, un tas neatbilst nosacījumiem par cienīgu darbu.

-Vairākums respondentu uzskata, ka nekonkurētspējīgs akadēmisko amatu atalgojums neveicina jaunu mācībspēku piesaisti valsts augstskolās un koledžās, un tas ir viens no galvenajiem iemesliem, kas ietekmē akadēmisko amatu prestiža samazināšanos sabiedrībā.

### 3. Par komponentēm, kas nav iekļautas darba slodzē

-Mācībspēku darba slodzē bieži netiek iekļautas un apmaksātas šādas komponentes: zinātniskā darbība, organizatoriskie pienākumi savas kompetences jomā augstskolā un ārpus tās, dalība zinātnisko izdevumu redakcijas kolēģijās, dalība starptautisko konferenču organizācijas komisijās, kā arī citu autoru zinātnisko rakstu recenzēšana.

-Bieži darba slodzē netiek iekļautas tādas komponentes kā studiju kursu atjaunošana, izstrāde un vadīšana elektroniskajās platformās, metodiskais darbs – lekciju, praktisko, laboratorijas darbu izstrāde.

-Lai arī neparādās izteikta tendence, tomēr ir gadījumi, ka mācībspēku slodzē netiek iekļauta un apmaksāta doktorantu darbu vadīšana un darbs ar ārzemju studentiem.

### 4. Par mācībspēku darba stabilitāti

-Mācībspēku darba līgumi tiek slēgti katru studiju gadu, un līguma darbības laikā līguma nosacījumi – slodze un atalgojums, var mainīties.

-Arī vēlēto mācībspēku (seši gadi) līgumu nosacījumi – slodze un atalgojums, līguma darbības laikā var mainīties.

-Lai arī neparādās izteikta tendence, ka mācībspēki netiek laicīgi (vismaz vienu mēnesi pirms semestra/studiju gada sākuma) informēti par līguma nosacījumiem – darba slodzi un atalgojumu, 46% mācībspēku norāda, ka netiek savlaicīgi informēti par līguma nosacījumiem, slodzi un atalgojumu.

-Lai arī neparādās izteikta tendence, ka mācībspēki netiek aizvietoti, ja slimības vai citu iemeslu dēļ uz laiku nevar vadīt nodarbības, 49% norāda, ka viņi netiek aizvietoti un nodarbības ir jāatstrādā.

-Mācībspēku biežā vērtēšana (studējošo, darba devēju, ārējo akreditētāju u.c.) rada papildus spriedzi, un absolūts vairākums respondentu (82%) darba apjoma u.c. ar darbu saistītu iemeslu dēļ saskārušies ar «izdegšanas sindromu».

### 6. Par mācībspēku profesionālās pilnveides un karjeras iespējām

-Lai arī respondentu vairākums norāda, ka All nodrošina mācībspēkiem iespējas apgūt jaunas prasmes un dažādot pasniegšanas metodes, lai nodrošinātu savu konkurētspēju, bieži darba devējs neapmaksā, vai apmaksā tikai daļēji, mācībspēku profesionālās pilnveides kursus un citus pasākumus, un mācībspēki profesionālajai pilnveidei izmanto savus finanšu līdzekļus.

-Visvairāk respondentu norādījuši, ka netiek apmaksāta profesionālā pilnveide tādās jomās kā starpkultūru atšķirību apguve darbam ar ārzemju studentiem un dažādu ar studiju vidi saistīto digitālo rīku apguves kursi.

-Labāka situācija ir ar augstskolu pedagoģiskās didaktikas apguvi un daļēji arī ar svešvalodu apguvi – daudzās All šī profesionālā pilnveide tiek apmaksāta.

-Pozitīvi vērtējams fakts, ka vairākums respondentu atzīst, ka darba devējs (All, struktūrvienības vadītājs vai cits) atbalsta un virza mācībspēka karjeras izaugsmi tālākos akadēmiskos amatos (asistents-lektors-docents-profesors)

### **7. Par resursu pieejamību, studiju procesam atbilstošu darba vidi**

-Daļa mācībspēku (53%) nav apmierināti ar administratīvo atbalstu augstskolās un koledžās, taču izteikta tendence neizveidojas, jo salīdzinoši liels mācībspēku īpatsvars (43%) ir apmierināti ar administratīvo atbalstu no All darbinieku puses. Tomēr jāatzīmē, ka līdzās akadēmiskajam un zinātniskajam darbam, mācībspēkiem raksturīgs samērā liels birokrātiskais slogs.

-Respondentu vairākums (51%-64%) atzīst, ka viņiem ir iespējas savas kompetences ietvaros izteikt priekšlikumus un piedalīties lēmumu pieņemšanā All vadības un pārvaldības struktūrās.

-Mācībspēki ir apmierināti ar resursu pieejamību augstskolās un koledžās – izmantojot elektroniskos resursus, iespējams sekot līdz nodarbību grafikam (88%), mācībspēka profils tiek regulāri atjaunots (70%), ir pieejama informācija par aktualitātēm studiju procesā (76%), ir pieeja zinātniskajām datubāzēm (81%), u.c.

-Absolūts vairākums respondentu (69%-93%) piekrīt, ka All, kurā viņi strādā, ir droša un studijām atbilstoša darba vide – sakārtotas telpas un infrastruktūra, pieejami datori un printeri, vadot nodarbības netraucē trokšņi, ir piemērots apgaismojums un telpu temperatūra, labiekārtotas labierīcības.

### **8. Par nākotnes izaicinājumiem darbā ar studējošajiem**

-Vairākums (66%-88%) respondentu kā galvenos izaicinājumus darbā ar studējošajiem izvirza:

- Studējošajiem ir izteikti atšķirīgs zināšanu līmenis (88% respondentu piekrīt šim apgalvojumam!), palielinās zināšanu un prasmju atšķirības, kas iegūtas iepriekšējās izglītības un/vai studiju vietā;
- Studējošajiem ir izteikti atšķirīga izpratne par studiju procesu un pieeju tam;
- Nodarbības samazinās studējošo uzmanība un motivācija mācīties;
- Studējošie neatzīst autoritātes un hierarhiju, vēlas izteikti individuālu pieeju no mācībspēka puses, sagaida momentānu atgriezenisko saiti.

## **Izaicinājumi LIZDA skatījumā**

- Stabils augstākās izglītības un zinātnes finansējums, t.sk. bāzes finansējums atbilstoši Augstskolu likumam un Zinātniskās darbības likumam.
- Virkne no pētījumā identificētajiem problēmjautājumiem būtu atrisināmi All līmenī, ja no valsts puses tiek nodrošināts bāzes finansējums atbilstoši Augstskolu likumam un Zinātniskās darbības likumam.
- Stabilitāte, konsekvence slodžu aprēķināšanas komponentēm. Darba grupā IZM vadībā izstrādāt labākās prakses piemērus, vadlīnijas mācībspēku slodžu aprēķināšanai augstskolām un koledžām.
- Ieviest arī beztermiņa līgumus akadēmiskajam personālam (profesora amatā), piemēram, gadījumos, kad ievēlēšana bijusi divas reizes pēc kārtas.
- Nepieciešami finansiāli risinājumi mācībspēku profesionālās pilnveides iespējām. Kā parāda aptaujas rezultāti - profesionālās pilnveides iespējas pastāv, bet bieži mācībspēkiem jāmaksā pašiem.