



COLOURS
European University Alliance

COLOURS

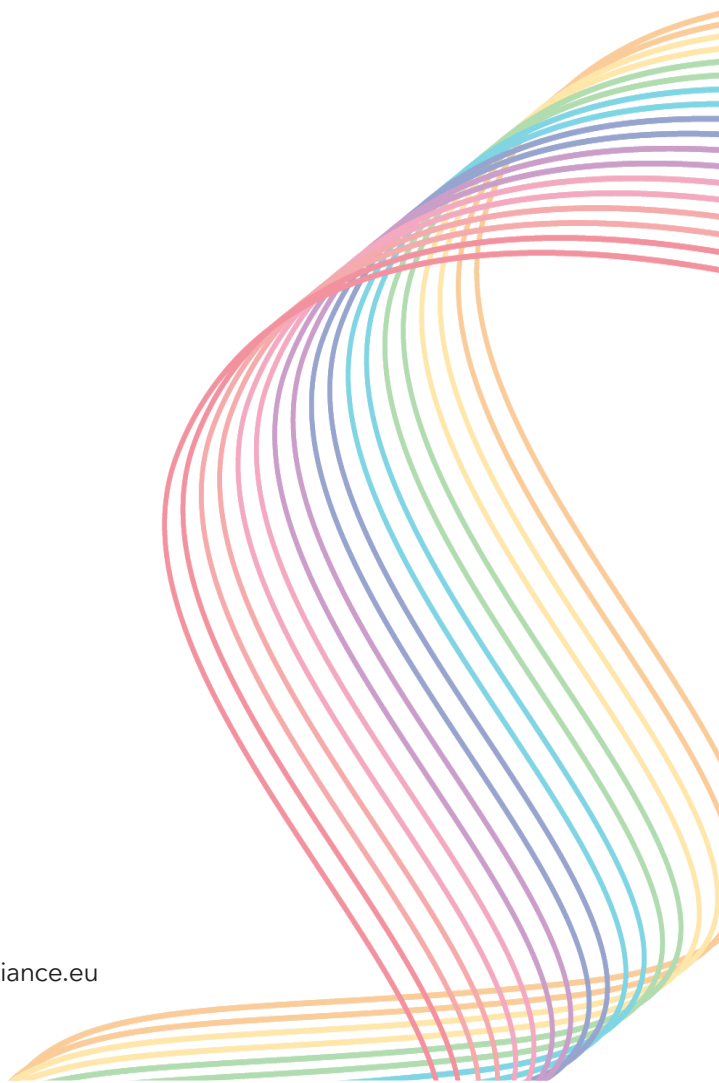
Līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana (EDI)
Politikas ziņojums

Nodevums 5.2.



Co-funded by
the European Union

<https://colours-alliance.eu>



Šis dokuments ir COLOURS izdevums, kas izdots 2025. gada 30. jūnijā. Tas tika izstrādāts kā daļa no COLOURS Eiropas universitāšu alianses.

Eiropas universitāšu aliansi līdzfinansē Eiropas Savienība, izmantojot grantu Nr. 101124491 — COLOURS — ERASMUS-EDU-2023-EUR-UNIV.

Ja jums ir kādi jautājumi vai komentāri par šo izdevumu, lūdzu, sazinieties ar:
COLOURS 5. darba paku.

Profesors Martins Persons (*Martin Persson*)

Högskolan Kristianstad

E-pasts: martin.j.persson@hkr.se

Kopsavilkums

Šajā ziņojumā ir apkopoti secinājumi, kas gūti visaptverošā vairāku metožu izmeklēšanā par to, kā Eiropas universitāšu aliansē sistemātiski var izmantot līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI). Pamatojoties uz institucionāliem pierādījumu ziņojumiem, līdzdalības Grupas koncepcijas kartēšanu (GCM) ar 348 darbiniekiem un Imagine/IDEATE darbsemināriem, kuros iesaistīti 392 studenti no desmit universitātēm, ziņojums nodrošina stabilu pamatu COLOURS alianses EDI politikas formulēšanai.

Imagine/IDEATE iniciatīva, kas balstīta lietišķajā dizaina domāšanā, ļāva studentiem formulēt dzīves pieredzi par atstumtību, identificēt strukturālās un kultūras barjeras un kopīgi radīt inovatīvus risinājumus. Izmantojot atkārtotus sadarbības procesus, studenti ierosināja plašu darbību klāstu, tostarp paplašinātu pieejamību, empīriskas mācību aktivitātes, digitālos rīkus šķēršļu mazināšanai un iniciatīvas, lai veicinātu empātiju un starpkultūru dialogu. Atbilstošs iznākums visās iestādēs bija studentu izpratnes padziļināšana par līdztiesību, vienlīdzību un interseksionalitāti, bieži vien pārstāvējot viņu pirmo nozīmīgo iesaistīšanos EDI koncepcijās augstākajā izglītībā.

GCM process papildināja šīs atziņas, aptverot personāla perspektīvas par institucionālajām prioritātēm EDI uzlabošanai. Analīzē tika noteiktas sešas tematiskās kopas, kurās "apmācību un izglītības nodrošināšana" konsekventi tika vērtēta kā ļoti svarīga un īstenojama visās deviņās universitātēs. Personāls uzsvēra, ka visos akadēmiskās un profesionālās prakses līmeņos ir nepieciešama obligāta EDI apmācība, iekļaujošas mācību stratēģijas un izpratnes veicināšanas pasākumi. Citas kopas, piemēram, iekļaujoša vadība, lēmumu pieņemšana un kultūras pārveide, tika atzītas par kritiskām, bet uztvertas kā mazāk īstenojamas, signalizējot par ilgstošām strukturālām problēmām un nepieciešamību uzņemt vadību un piešķirt resursus.

Kopumā studentu un personāla iegūtie rezultāti liecina par vienu skaidru vēstījumu: EDI ir jāiekļauj kā galvenā stratēģiskā prioritāte, izmantojot pedagoģisko inovāciju, strukturālās reformas un kultūras pārmaiņas.

Šī darba kulminācija ir *COLOURS alianses Līdztiesību, Daudzveidības un Iekļaušanas (EDI) politika*, kas izglītību par EDI pozicionē kā galveno kultūras pārveides virzītājspēku. Saskaņojot institucionālo praksi ar Eiropas sistēmām un iekļaujot līdztiesību kā pamatu dažādībai un iekļaušanai, šī politika nodrošina stratēģisku pamatu ilgstošām pārmaiņām.

Visbeidzot, COLOURS alianse ir izveidojusi uz pierādījumiem balstītu, līdzdalības ceļvedi EDI īstenošanai augstākajā izglītībā. Alianses mēroga princips "izturies pret visiem ar laipnību un cieņu, cienot indivīdus par to, kas viņi ir" - visaugstāk novērtētais apgalvojums visās deviņās universitātēs - apstiprina kopīgo apņemšanos integrēt EDI akadēmiskās dzīves centrā un veicināt iekļaujošu izcilību aliansē un ārpus tās.

Nodevuma dati

Projekta numurs	101124491
Projekta akronīms	COLOURS
Dokumenta nosaukums	EDI politikas ziņojums
Dokumenta veids	Ziņojums
Dokumenta versija	1
Izpildes datums	pirmdiena, 2025. gada 15. decembrī
Darba pakete (WP Nr.)	5
Galvenais saņēmējs	HKR – <i>Högskolan Kristianstad</i> , Zviedrija
CoLead saņēmējs	LMU – <i>Le Mans University</i> , Francija
Izplatīšanas līmenis	Publisks
Autori	Zorica Grubora (<i>Zorica Grubor</i>), HKR Martins Persons (<i>Martin Persson</i>), HKR Kolīne Klementa (<i>Coline Clément</i>), LMU
Veidotāji	Kristīne E. Laustzena (<i>Christine E. Laustsen</i>), HKR Jūliuss Sutins (<i>Julius Soutine</i>), HKR Džoena Gorna (<i>Joanna Gorna</i>), JDU Violeta Duda (<i>Wioleta Duda</i>), JDU Katažina Zalasa (<i>Katarzyna Zalas</i>), JDU Sana Gueleta (<i>Sana Guetat</i>), LMU Lūcija Pino (<i>Lucie Pineau</i>), LMU Laili Dora (<i>Laili Dor</i>), LMU Karmena Diaza (<i>Carmen Diaz</i>), UCLM Marija Hosē Ruisa (<i>María José Ruiz</i>), UCLM Susana Seseña (<i>Susana Seseña</i>), UCLM Huana Morsillo (<i>Juana Morcillo</i>), UCLM Marija Hesusa Pardo (<i>María Jesús Pardo</i>), UCLM Gorans Iliks (<i>Goran Ilik</i>), UKLO Kristina Veljanovska (<i>Veljanovska Hristina</i>), UKLO Tamara Zapattera (<i>Tamara Zappaterra</i>), UNIFE

Džovanni Ganino (*Giovanni Ganino*), UNIFE
Elena Mazzoni (*Elena Mazzoni*), UNIFE
Anita Dremela (*Anita Dremel*), UNIOS
Elke Grimmingera-Zaidenstikere (*Elke Grimminger-Seidensticker*),
UPB
Anke Rībava (*Anke Riebau*), UPB
Sāra Kristina HENCE (*Sarah-Christina Henze*), UPB
Kristiāna Balode, VeA
Līga Koloda, VeA
Lāsma Ašme, VeA
Almudena Diaza Rubio (*Almudena Diaz Rubio*), UCLM
Violeta Duda (*Wioleta Duda*), UKLO

Juridiskā atruna

Šajā publikācijā paustie uzskati ir tikai un vienīgi autora(-u) viedokļi, un tie ne vienmēr ir Eiropas Savienības vai Eiropas Izglītības un kultūras izpildaģentūras (EACEA) uzskati. Ne Eiropas Savienība, ne piešķirēja iestāde nav atbildīga par šeit ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu.

Saturs

Kopsavilkums.....	2
Nodevuma dati.....	3
Ievads.....	6
Aktivitātes 5. darba paketē	17
Uzdevums Nr. 1: Sagatavot EDI jauno pierādījumu ziņojumu	17
Uzdevums Nr. 5.2: Īstenot EDI - grupas koncepcijas kartēšana	30
Uzdevums Nr. 5.3: Vadīt EDI - Imagine seminārus.....	68
Uzdevums Nr. 5.4: Izstrādāt EDI indikatorus.....	103
Uzdevums Nr. 5.5: Veikt EDI novērtējumu	126
Uzdevums Nr. 5.6: Veikt EDI politikas pētījumu (EDI pētījumu perspektīvas)	142
Uzdevums Nr. 5.7: EDI uzraudzība.....	144
Apliecinājums	145

Levads

Ziņojuma priekšvēsture

Šis ziņojums ir zinātnisks pamats iekļaujošas un visaptverošas EDI politikas izstrādei COLOURS aliansē. Ar sistemātisku kartēšanu, darbsemināriem, esošo datu un politikas sistēmu izpēti un analīzi šī ziņojuma mērķis ir sniegt uz pierādījumiem balstītu izpratni par:

1. Galvenajiem ieguvumiem un problēmām, kas ietekmē līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanos augstākajā izglītībā visā Eiropā.
2. Ziņošana par aktivitātēm un procesiem, kas ir iesaistījuši alianses studentus un personālu pētījumā par to, kā mēs cenšamies attīstīt EDI akadēmiskajā vidē.
3. Kā COLOURS var pielāgot un īstenot šīs atziņas, lai radītu ilgtspējīgu, iestādes mēroga pieeju EDI.

Konsolidējot pētniecību un labāko praksi, jaunā pierādījumu ziņojuma mērķis ir pārvirzīt uzmanību no izolētām dažādības iniciatīvām uz sistēmiskām, iegultām izmaiņām augstākās izglītības iestādēs. Ziņojumā tiks analizēta esošā EDI politika COLOURS partneruniversitātēs, lai noteiktu stiprās un vājās puses, vienlaikus pārskatot, kā studentu līdzdalība, pārvaldības struktūras un institucionālā līderība ietekmē iekļautību. Turklāt tā pētīs inovatīvas metodes EDI progresa novērtēšanai, nodrošinot, ka nākotnes politika ir gan atsaucīga, elastīga un pielāgojama mainīgajai akadēmiskajai un sabiedriskajai videi.

Šī ziņojuma galvenais elements ir apņemšanās īstenot EDI principus tādā veidā, kas pārsniedz tradicionālās nelabvēlīgo grupu kategorizācijas. Tā vietā, lai koncentrētos uz nepietiekami pārstāvēto grupu identificēšanu, kas var radīt jautājumus par to izpētes ētiku, mēs atbalstām pieeju, kas uzlabo institucionālo pieejamību visiem. Pamatā ir filozofija, ka patiesa iekļautības nozīme ir tādās vides veicināšanai, kurā katrs indivīds var pilnībā sasniegt potenciālu bez sistēmiskiem šķēršļiem.

Ar šo ziņojumu COLOURS alianses mērķis ir nodrošināt, ka EDI centieni pārsniedz politikas deklarācijas un kļūst par proaktīvām, efektīvām stratēģijām, kas veicina ilgstošu transformāciju iesaistītajās universitātēs un plašākā nozīmē Eiropas augstākās izglītības vidē.

EDI ieviešana

Apsverot līdztiesību, daudzveidības un iekļautības (EDI) principus, ir svarīgi atzīt, ka neviens princips nevar nodrošināt iekļautību izolēti. Līdztiesība novērš strukturālos šķēršļus taisnīgai piekļuvei, daudzveidība paplašina pārstāvību, un iekļaušana nosaka ikdienas nosacījumus, kas nepieciešami līdzdalībai un piederībai. Indivīdi, kuriem ir piederības sajūta un validācija, demonstrē uzlabotu labsajūtu, veikspēju, inovācijas un radošumu (Claeys-Kulik, et al., 2019; UNESCO, 2020, Antoninis et al., 2020; Siri et al., 2022; Zuber, C. D. & Moody, L. 2018; Jones, G., Chirino Chace, B., & Wright, J., 2020). Pierādījumi par pozitīvajiem rezultātiem, kas gūti, integrējot EDI principus organizācijās un iestādēs, ir spēcīgi, lai gan tie arī uzsver vairākas problēmas.

Tādēļ ir svarīgi iesaistīties EDI veidos, kas ir balstīti uz pierādījumiem un pamatojas uz pierādītu praksi. Pieejas, kas nav pamatotas ar pierādījumiem balstītiem pētījumiem, var radīt negatīvu ietekmi un mazināt gan iekļautību, gan piederības sajūtu. Ja pret katru EDI principu izturas nošķirti, tas var neizdoties, bieži kaitējot vismazāk pārstāvētajām sabiedrības grupām. Piemēram, daudzveidība bez iekļaušanas rada risku, ka tā kļūs tikai simboliska; iekļaušana bez

līdztiesībām var atstāt strukturālās nevienlīdzības neskartas; un līdztiesības bez daudzveidības var izraisīt perspektīvu sašaurināšanos (Hellerstedt, Uman & Wennberg, 2024). Neiekļaujošās kultūras saglabājas gan strukturālā, gan starppersonu līmenī (Watson et al., 2023), bieži izpaužas kā nevienlīdzīga piekļuve iespējām, marginalizētu grupu nepietiekama pārstāvība un vide, kas nespēj pilnībā atbalstīt vai novērtēt dažādas identitātes un perspektīvas. Pētījumi liecina, ka dažādas grupas var pilnībā izmantot savu potenciālu tikai tad, ja iekļaušana tiek apzināti veicināta visos līmeņos un ka efektīvai iekļaušanai ir nepieciešams līdzsvarot indivīdu vajadzības un vienlīdzīgu piekļuvi iespējām. Tas uzsvēr nepieciešamību pēc integrētas, sistēmas mēroga pieejas EDI (Nishii, 2013; Shore et al., 2011; Brewer, 1991).

Intersekcionalitāte

Intersekcionalitāte ir sistēma, kas padziļina EDI principus, uzsvērot identitātes un varas sasaistes raksturu. Kimberles Krenšovas (Kimberlé Crenshaw, 1989) ieviestais termins „intersekcionalitāte” uzsvēr, ka indivīdi piedzīvo diskrimināciju vai privilēģiju, apvienojot vairākas identitātes. Piemēram, apsveriet romu sievietes pieredzi sabiedrībā. Ja mēs koncentrējamies tikai uz viņas etnisko piederību, mēs varētu palaist garām to, kā viņas dzimums arī veido viņas pieredzi. Tāpat, ja mēs ņemam vērā tikai dzimumu, mēs varētu neņemt vērā veidus, kā viņas pieredze romu tautības cilvēku dzīvē atšķiras no citām etniskām ģimenēm. Intersekcionalitāte palīdz mums saprast, ka viņas pieredzi veido tas, ka viņa ir roma, gan tas, ka viņa ir sieviete. Problēmas, ar kurām saskaras romu sieviete, nevar pilnībā izprast, aplūkojot tikai etnisko piederību vai dzimumu; viņas dzīves pieredzi vienlaikus veido gan sociālekonomiskā stāvokļa, gan invaliditātes, gan migrācijas fona iespējamās ietekmes. Tas uzsvēr nepieciešamību pēc sadalītiem datiem, visaptveroša novērtējuma un holistiskām intervencēm, kas pārsniedz viena jautājuma pieejas. (Crenshaw, 2022).

Piemēram, izpratne par savstarpējo intersekcionalitāti var palīdzēt radīt iekļaujošāku un atbalstošāku vidi. Tā mudina iestādes un organizācijas atzīt, ka personas izaicinājumus vai šķēršļus panākumiem var ietekmēt dažādu identitātes aspektu mijiedarbība. Romu sievietei, kura var saskarties ar aizspriedumiem, kas balstīti uz viņas etnisko piederību, dzimumu un, iespējams, viņas sociālekonomisko statusu, atbalsta sistēmas, kas pievēršas tikai vienam viņas identitātes aspektam, varētu nebūt pietiekamas, lai palīdzētu viņai pārvarēt unikālos šķēršļus, ar kuriem viņa saskaras.

Piemērojot intersekcionalo pieeju, iestādes, organizācijas un sabiedrības var izstrādāt politiku, programmas un resursus, kas atbilst indivīdu daudzveidīgajām un intersektatīvajām vajadzībām, nodrošinot, ka neviens netiek atstāts novārtā. Intersekcionalitāte mudina mūs ieklausīties un atbalstīt to cilvēku balsis, kuri saskaras ar dažādām apspiešanas formām, veicinot taisnīgākas un iekļaujošākas sabiedrības veidošanu. Atzīstot un novērtējot individuālās pieredzes sarežģītību, savstarpējā nošķirtība palīdz mums virzīties tālāk par virspusēju izpratni par daudzveidību un iekļaušanu un uz visaptverošāku pieeju, kas respektē visu cilvēka identitāšu spektru.

Līdztiesība

Līdztiesība ir EDI sistēmas pamats. Tās pamatā ir godīgums un taisnīgums, un tās mērķis ir novērst sistēmisku nelīdzsvarotību, kas neļauj cilvēkiem pilnībā piekļūt iespējām. Līdztiesība atzīst, ka izglītojamie un personāls nesāk no viena sākuma punkta tādu faktoru dēļ kā sociāli ekonomiskais statuss, etniskā piederība, dzimums, invaliditāte vai lingvistiskā izcelsme.

Atšķirībā no vienlīdzības, kas paredz vienādu attieksmi, līdztiesībām ir vajadzīgas diferencētas stratēģijas, kas risina konkrētus šķēršļus un sniedz pielāgotu atbalstu. Tāpēc līdztiesība prasa sistēmiskas reformas. Tas prasa iestādēm izvērtēt, kā to struktūras, politika un prakse veicina nevienlīdzību, un jāveic apzināti pasākumi, lai likvidētu šos šķēršļus (Siri et al., 2022).

Daudzveidība

Daudzveidība attiecas uz atšķirību klātbūtni tās plašākajā nozīmē. Tas ietver gan redzamās, gan neredzamās īpašības, tostarp etnisko piederību, vecumu, dzimumu, fiziskās spējas un neirodažādību, kā arī seksuālo orientāciju, reliģiju, sociālekonomisko statusu un dzīves pieredzi. Pierādījumi konsekventi liecina, ka heterogēnās komandas pārspēj homogēnās komandas problēmu risināšanā un inovācijā (Jones, G. et al., 2020). Izglītības vidē saskarsme ar dažādiem vienaudžiem veicina empātiju, kritisko domāšanu un pielāgošanās spējas, kas ir prasmes, kas ir būtiskas absolventiem, kuri ienāk arvien sarežģītākos darba tirgos (Siri u.c., 2022). Tomēr dažādība pati par sevi negarantē iekļaušanu. Bez līdztiesību struktūrām un piederības kultūrām, daudzveidība riskē kļūt par tokenistisku vai simbolisku, nevis transformējošu (Hellerstedt, Uman & Wennberg, 2024)

Iekļaušana

Iekļaušana sniedzas tālāk par daudzveidības atzīšanu, jo tā ietver tādas vides radīšanu, kurā katrs indivīds jūtas novērtēts, cienīts un pilnvarots pilnībā piedalīties. Tas neaprobežojas tikai ar juridisku vai procesuālu prasību izpildi, bet prasa apzinātus un proaktīvus centienus likvidēt strukturālos šķēršļus un veicināt piederību. Tādēļ, lai nodrošinātu patiesu iekļaušanu, ir vajadzīgas sistēmas, kas aptver atklātu dialogu, atzīst dažādas pieredzes formas, nodrošina elastīgus līdzdalības ceļus un nodrošina, ka marginalizētās balsis tiek pārstāvētas lēmumu pieņemšanas procesos un var veidot kopīgus rezultātus (Nishii, 2013).

Produktīvs veids, kā konceptualizēt iekļaušanos mūsdienu sabiedrībās, ir, izmantojot četrkāršās spirāles modeli, kas pilsonisko sabiedrību pozicionē kā ceturto dalībnieku līdzās valdībai, rūpniecībai un akadēmiskajai pasaulei. Šis modelis pārvirza iekļaušanu no retoriskas apņemšanās uz strukturālu realitāti, atzīstot, ka jēgpilns sociālais progress nevar notikt bez aktīvas pilsoņu un kopienu līdzdalības vispār un īpaši marginalizētās grupās. Pilsoniskā sabiedrība sniedz ieskatu par dzīvi, kontekstuālās zināšanas un sociālo leģitimitāti, kas nepieciešama, lai nodrošinātu, ka politika, inovācijas un iniciatīvas atbilst sabiedrības vajadzībām.

Iekļaujoša prakse prasa proaktīvus pasākumus, lai nodrošinātu, ka cilvēki no jebkuras izcelsmes jūtas piederīgi un var pilnībā piedalīties akadēmiskajā un sociālajā dzīvē. Tādējādi tas ir gan kultūras, gan strukturāls projekts. Tā aicina iestādes un organizācijas pāriet no pasīvas atšķirības tolerances uz uz aktīvu daudzveidības atzīšanu un integrāciju savās pamatmisijās (Watson et al., 2023; Siri et., 2022).

Avoti:

Crenshaw, K. (1989) 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics', *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), pp. 139-167.

Crenshaw, K. (2022) *On Intersectionality: Essential Writings*. New York: The New Press

ANTONINIS, M., APRIL, D., BARAKAT, B., BELLA, N., D'ADDIO, A. C., ECK, M., ENDRIZZI, F., JOSHI, P., KUBACKA, K. & MCWILLIAM, A. 2020. All means all: An introduction to the 2020 Global Education Monitoring Report on inclusion. *Prospects*, 49, 103-109.

Brewer, M. B. (1991). On being the same and different at the same time. *Personality and social psychology bulletin*, 17(5), 475-82.

CLAEYS-KULIK, A.-L., JØRGENSEN, T. E. & STÖBER, H. 2019. Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions. Results from the INVITED Project. Brussels: European University Association Asil, 51.

Jones, G., Chirino Chace, B., & Wright, J. (2020). Cultural diversity drives innovation: empowering teams for success. *international Journal of innovation science*, 12(3), 323-343.

Nishii, L.H. (2013) 'The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups', *The Academy of Management Journal*, 56(6), pp. 1754-1774. Available at: <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=a5af5f13-5d64-37f6-b671-2e36f4bb628c> (Accessed: 1 September 2025).

Hellerstedt, K., Uman, T., & Wennberg, K. (2024). Fooled by diversity? When diversity initiatives exacerbate rather than mitigate bias and inequality. *Academy of Management Perspectives*, 38(1), 23-42.

UNESCO 2020. Global education monitoring report: Inclusion and education. 'All means all'.

SIRI, A., LEONE, C. & BENCIVENGA, R. 2022. Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition. *Societies*, 12, 140

WATSON, H. R., WISDOM, H., MICHAEL, C., MARSHALL, N. & NEVE, H. 2023. Equality pledges: A novel approach to embedding EDI and promoting positive culture change in a UK university. *Equity in Education & Society*, 2, 110-122.

ZUBER, C. D. & MOODY, L. 2018. Creativity and innovation in health care: tapping into organizational enablers through human-centered design. *Nursing Administration Quarterly*, 42, 62-75.

EDI Eiropas akadēmiskajā kontekstā

Līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana (EDI) ir kļuvušas par augstākās izglītības galvenajiem jēdzieniem, kas atspoguļo pieaugošo atziņu, ka akadēmisko izcilību nevar nošķirt no taisnīguma, pārstāvības un piederības (Rome Communiqué, 2020). Tādējādi līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana ir principi, kas risina institucionālas transformācijas atsevišķus, tomēr savstarpēji saistītus aspektus. Tajā pašā laikā interseksionalitātes sistēma nodrošina nepieciešamo analītisko dziļumu, lai aptvertu studentu sarežģītības pieredzi un rastu pielāgojamus risinājumus viņu vajadzībām. Izpratne par šiem principiem un to savstarpējām saiknēm ir būtiska, lai izveidotu universitātes, kas ir gan globāli konkurētspējīgas, gan sociāli taisnīgas (Eiropas Komisijas Eiropas Izglītības kultūras izpildaģentūra u.c., 2022.)

EDI priekšvēsture un attīstība Eiropas augstākajā izglītībā

Eiropas augstākās izglītības telpā (EHEA) EDI ir noteikta kā stratēģiska nepieciešamība, kas saistīta gan ar iestāžu darbību, gan demokrātiskām vērtībām, kā arī ar valstu un iestāžu politikas veidošanu visā Eiropā (Konstantinidou, 2025). Šī sistēma atspoguļo plašākas demokrātiskās saistības un atbilst ES līmeņa iniciatīvām, kas veicina līdztiesību un iekļaušanos augstākajā izglītībā un pētniecībā.

Boloņas process, kas tika uzsākts 1999. gadā, pakāpeniski integrēja "sociālās dimensijas" principu savā sistēmā. Šajā koncepcijā ir apgalvots, ka to studentu struktūru sastāvam, kas pieteicas, uzsāk un pabeidz studijas visā Eiropā, būtu jāatspoguļo sabiedrības daudzveidība un ka augstākās izglītības sistēmām ir aktīvi jārikojas, lai likvidētu šķēršļus līdzdalībai un pabeigšanai (Communiqué Rome, 2020; Konstantinidou, 2025). *The Tirana Communiqué* (2024) šīs saistības tika pastiprinātas, skaidri aicinot līdz 2030. gadam izveidot "ietverošu EHEA", ko sekmētu uzlabota datu vākšana, izmantojot tādas instrumentus kā EUROSTUDENT. Šis paziņojums uzsver, ka EDI vairs nav perifēra, bet gan būtiska Eiropas augstākās izglītības leģitimitātei un ilgtspējai (European Higher Education Area, 2024).

Šo virzienu paralēlas ES iniciatīvas. Saskaņā ar programmu "Apvārsnis Eiropa" visām valsts iestādēm, pētniecības organizācijām un augstākās izglītības iestādēm no ES dalībvalstīm un asociētajām valstīm, kas iesniedz priekšlikumus uzaicinājumiem ar termiņiem no 2022. gada, kā nosacījums finansējuma saņemšanai ir jābūt dzimumu līdztiesības plānam (GEP) vai līdzvērtīgai stratēģijai (European Commission et al., 2021). Turklāt, lai veicinātu lielāku dažādību pētniecībā un inovācijā (R&I), Eiropas Komisija paplašina savu dzimumu politikas saturu, lai pievērstos tādām sociālo dimensiju jomām kā etniskā piederība, invaliditāte un seksuālā orientācija (European Commission et al., 2022). Tas atspoguļo sistēmisku atziņu, ka izcilību pētniecībā un izglītībā nevar sasniegt, nevērsoties pret strukturālu diskrimināciju un nenodrošinot taisnīgu līdzdalību. Eurydice ziņojumos turklāt tiek aicināts ieviest elastīgas studiju programmas, mūžizglītības iespējas un institucionālās pārvaldības struktūras, kas par prioritāti uzskata iekļautību (European Commission, European Education and Culture Executive Agency et al., 2022).

Līdztiesība Eiropas augstākajā izglītībā

Šajā kontekstā galvenais uzsvars tiek likts uz pirmo EDI principu – līdztiesību. Tā ir cieši saistīta ar sociālā godīguma un taisnīguma tradīcijām, uzsverot nepieciešamību novērst sistēmiskus trūkumus studentiem un darbiniekiem. Taisnīguma kritikas pamatā ir tādi strukturāli šķēršļi kā rasisms, patriarhāts un ekonomiskā noslāņošanās, un tas parāda, kā indivīdi piedzīvo atšķirīgus sākuma punktus. Līdztiesībām ir vajadzīga diferencēta stratēģija, kas nodrošina pielāgotus resursus un atbalstu. Augstākās izglītības jomā tas nozīmē intervences pasākumus, piemēram, mērķstipendijas nepietiekami pārstāvētiem studentiem, valodu atbalstu migrantiem, pieejamus digitālos rīkus izglītojamajiem ar invaliditāti un personālam, kā arī pārredzamību darbā pieņemšanas jomā (European Commission European Education and Culture Executive Agency et al., 2022; UNESCO, 2020; European Commission, 2025). Tāpēc līdztiesības ietver gan korektīvu taisnīgumu, gan uz nākotni vērstu reformu, pieprasot, lai vēsturiskās nevienlīdzības tiktu aktīvi izjauktas un netiktu pasīvi paciestas.

Daudzveidība Eiropas augstākajā izglītībā

No otras puses, daudzveidība ir guvusi ievēriību Eiropas izglītības un politikas diskursā divdesmitā gadsimta beigās un kopš tā laika ir iekļauta augstākās izglītības stratēģijās kā daļa no plašākām saistībām attiecībā uz demokrātisko plurālismu un internacionalizāciju (Kivinen, O. & Rinne, R., 1991; Reichert, S., 2009). Pārrobežu mobilitātes paplašināšana Eiropas klasēs ienesa arvien lielāku valodu, kultūras un sociālekonomisko izcelsmi. Šī attīstība parādīja gan iespējas, gan izaicinājumus. No vienas puses, lielāka daudzveidība bagātināja akadēmisko vidi, veicinot starpkultūru dialogu, globālās perspektīvas un sadarbību veicinošu mācīšanos. No otras puses, tā arī atklāja strukturālu nevienlīdzību attiecībā uz piekļuvi, līdzdalību un sasniegumiem, jo īpaši attiecībā uz studentiem no nelabvēlīgos apstākļos esošām vai nepietiekami pārstāvētām grupām. Līdz ar to daudzveidība kļuva par stratēģisku prioritāti, kas saistīta ar sociālo iekļaušanu, darba tirgus prasībām un Eiropas augstākās izglītības telpas skatījumu, kas atspoguļo mūsu sabiedrības daudzveidību (European Commission et al., 2022; Rome Communiqué, 2020; Reichert, S., 2009; McCausland, T., 2021).

Dažādība pati par sevi ietver visu cilvēku atšķirību spektru – redzamu un neredzamu – tostarp etnisko piederību, dzimumu, reliģiju, vecumu, invaliditāti, neirodaudzveidību, seksuālo orientāciju, sociālekonomisko statusu, tautību un dzīves pieredzi (European Commission European Education and Culture Executive Agency, 2022; EUA, 2023). Herings (2009) sniedza agrīnas empīriskas liecības par dažādības priekšrocībām, pierādot, ka organizācijas ar daudzveidīgāku darbaspēku darbojas labāk attiecībā uz pārdošanas ieņēmumiem, klientu skaitu un rentabilitāti. Lai gan pētījums tika veikts uzņēmējdarbības kontekstā, tā rezultāti ir bijuši ietekmīgi augstākās izglītības politikas debatēs, kur dažādība arvien vairāk ir saistīta ne tikai ar sociālo taisnīgumu, bet arī ar institucionālo sniegumu un inovācijām. Tādējādi daudzveidības veicināšana akadēmiskajā sfērā stiprina globālo konkurētspēju, ja universitātes, kas izmanto plurālismu, ir labāk pozicionētas, lai piesaistītu starptautiskus talantus, veidotu starpvalstu sadarbību un saglabātu nozīmi savstarpēji saistītā zināšanu ekonomikā. Ņemot vērā augstākās izglītības nozīmi, dažādības jēdziens veicina zināšanu radīšanu un bagātina mācību vidi, veicinot kritisko domāšanu, pielāgošanās spēju un starpkultūru kompetenci, prasmes, kas ir ļoti svarīgas Eiropas darba tirgum (European Commission, 2025; Claeys-Kulik et al., 2019).

Iekļaušana Eiropas augstākajā izglītībā

UNESCO (2020) un Eurydice (2022) uzsver, ka augstākās izglītības jomā iekļautība ir jāuzskata par pastāvīgu procesu, kas prasa pastāvīgu apņemšanos un pielāgošanos. Tāpēc iekļaujošai praksei jābūt dinamiskai un jāattīstās, reaģējot uz jaunām nevienlīdzības formām, kas saistītas ar digitālām atšķirībām, migrāciju vai sociālekonomiskām pārmaiņām. Ja iekļaušana ir iekļauta gan institucionālajās struktūrās, gan organizatoriskajās kultūrās, universitātes var virzīties tālāk par simboliskiem žestiem uz patiesu sistēmisku transformāciju, kas pārdala iespējas un varu.

Tajā pašā laikā interseksionalitāte kļuva par pamatu Eiropas debatēs, nodrošinot veidu, kā saprast un risināt iekļaušanas jautājumus. Tajā ir uzsvērts, kā apspiešanas sistēmas, piemēram, rasisms un seksisms, nedarbojas izolēti, bet krustojas, lai radītu kombinētu un daudzslāņainu nelabvēlīgu apstākļu formu. Eiropas integrācijas procesā tiek atzīta šī sarežģītība, un Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (2024) aicina izstrādāt daudzdimensionālu pieeju politikas

izstrādei. Tāpēc intersekcionalitāte un iekļaušana rada izaicinājumu reducējošām un viendimensionālām politikas reakcijām, pieprasot holistisku iejaukšanos, kas atspoguļo marginalizētu kopienu dzīves realitāti.

Augstākās izglītības jomā iekļaušana ir īpaši nozīmīga. Tā aizsargā pret pārāk vienkāršotu izpratni par nelabvēlīgu stāvokli un liek iestādēm izstrādāt politiku un praksi, kas atzīst studentu un personāla atšķirīgo, savstarpēji pārklāto identitāti (FRA, 2024; Crenshaw, 2022). To darot, tas pozicionē EDI kā struktūru reformu un kultūras transformācijas struktūru, kur iekļaušana prasa gan varas pārdali, izmantojot līdzdalības pārvaldību un mācību programmu dažādošanu, gan kultūras pārmaiņas, likvidējot neapzinātus aizspriedumus, stereotipus un izslēdzošas normas.

Avoti:

CLAEYS-KULIK, A.-L., JØRGENSEN, T. E. & STÖBER, H. 2019. Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions. Results from the INVITED Project. Brussel: European University Association Asil, 51.

COMMUNIQUE ROMÉ. 2020. Rome Ministerial Communiqué [Online]. https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique.pdf. [Accessed 1 September 2025].

EUROPEAN COMMISSION EUROPEAN EDUCATION CULTURE EXECUTIVE AGENCY, CROSIER, D. & SIGALAS, E. 2022. Towards equity and inclusion in higher education in Europe, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION, RESEARCH, D.-G. F. & INNOVATION 2021. Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION, RESEARCH, D.-G. F. & INNOVATION 2022. Towards inclusive gender equality in research and innovation, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION EUROPEAN EDUCATION CULTURE EXECUTIVE AGENCY, CROSIER, D. & SIGALAS, E. 2022. Towards equity and inclusion in higher education in Europe, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION. Equality and inclusion [Online]. https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion_en. [Accessed 4 September 2025].

EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH INNOVATION, ANDRIESCU, M., PÉPIN, A., MOUNGOU, A., BUCKINGHAM, S., GILLOZ, O., DUNN, K., SVÍČKOVÁ, K., COLLIER, N., BROUGHTON, A., TENGLEROVA, H., HOYA, C., NÁJERA, L., KELLY, G., SMĚTEK, J., GÓRNIAK, A., NICOSIA, D., MICHALCAKOVA, J., ANTANAVIČIUS, J. & DAVIES, R. 2025. Impact of gender equality plans across the European research area - Report, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS 2024. FUNDAMENTAL RIGHTS REPORT — 2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union,.

EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA 2024. Tirana EHEA Ministerial Conference, Tirana Communiqué. <https://ehea.info/Immagini/Tirana-Communique1.pdf>. [Accessed 3 September 2025]

- EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION. 2023. Needs and Wellbeing of Students and Staff. [Online].
https://www.eua.eu/downloads/publications/eua%20tpg%20report_needs%20and%20wellbeing%20of%20students%20and%20staff.pdf. [Accessed 4 September 2025].
- Herring, C. (2009). Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity. *American sociological review*, 74(2), 208-224.
- McCausland, T. (2021). Why innovation needs more diversity. *Research-Technology Management*, 64(2), 59-63.
- Kivinen, O., & Rinne, R. (1991). Changing higher-education policy Three Western models. *Prospects*, 21(3), 421-429.
- KONSTANTINIDOU, D. T. 2025. The Evolution of European Higher Education Policy: From Bologna Declaration to Tirana Communique. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*, 8, 65-72.
- Reichert, S. (2009). Institutional diversity in European higher education. Tensions and challenges for policy makers and institutional leaders. European University Association.
- SCUKANEC SCHMIDT, N. & ONITA, H. 2024. BFUG Working Group on Social Dimension 2021-2024: Final Report for the Period 2021-2024. Tirana: Bologna Follow-up Group.
- UNESCO 2020. Global education monitoring report: Inclusion and education. 'All means all'.

Atšķirība starp EDI un DEI

Turpinot iepriekšējās diskusijas par EDI principiem gan akadēmiskajā vidē, gan plašākā sabiedrības kontekstā, ir būtiski šo jēdzienu iekļaut globālā sistēmā. Integrācijas stratēģiju ciešāka izpēte stratēģiskā līmenī liecina, ka tās vadās pēc dažādām loģikām, kas veido gan prioritātes, gan rezultātus. Attiecībā uz COLOURS aliansi, nosakot pieeju, kas atbilst tās demokrātiskajām vērtībām un ilgtermiņa integrācijas redzējumam, ir nepieciešama skaidra izpratne par esošajām atšķirībām.

Var būtiski nošķirt plaši pieņemto DEI (daudzveidība, līdztiesība un iekļaušana) sistēmu no EDI (līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana) modeļa. Abi ietver tos pašus trīs pīlārus. Tomēr to secība nav stilistiskās izvēles jautājums, bet gan stratēģiska un filozofiska deklarācija. DEI, vadot daudzveidību, sākotnēji uzsver pārstāvības palielināšanu, bet EDI izceļ līdztiesību, liekot pamatus, kas sakņojas taisnīgumā un strukturālajās reformās. Tas, kā jau iepriekš minēts, tas būtiski ietekmē gan iekļaušanas pasākumu metodes, gan to ilgtspēju.

Bieži vien DEI izmanto dažādības pirmo pieeju, kas sakņojas organizatoriskajā un biznesa racionālumā. Lielākajā daļā organizāciju un uzņēmējdarbības literatūras DEI ir dominējošais ietvars. Šo modeli pamatojošā daudzveidības prioritātes loģika liecina, ka dažādu izcelsmes cilvēku klātbūtne veicina inovāciju, radošumu un konkurētspēju (Ju, H., & Kim, Y., 2025; Hewlett, Marshall & Sherbin, 2013). Korporatīvos kontekstos šis arguments ir bijis galvenais tā sauktajā uzņēmējdarbības daudzveidības lietā, kur dažādība tiek pozicionēta kā stratēģisks aktīvs, kas var uzlabot tirgus sniegumu un palielināt peļņu (Hellerstedt, Uman & Wennberg, 2024). Lai gan augstākās izglītības iestādes gūst labumu arī no dažādām studentu un personāla grupām, iegūstot jaunas perspektīvas, starpkultūru kompetences un plašāku intelektuālo redzesloku, secinājums ir tāds, ka dažādība pati par sevi nevar garantēt taisnīgu

līdzdalību. Bez dziļākām strukturālām izmaiņām pastāv risks, ka pārstāvība kļūst simboliska, piedāvājot redzamību, bet ne iespēju nodrošināšanu (EUA, 2019; Nkomo et al., 2019).

Hellerstedts, Umans un Venbergs (2024) apgalvo, ka uzņēmumi, kas veicina DEI, bieži vien saskaras ar darbinieku "virpuļdurvju efektu". Personas var pieņemt darbā to autentiskās unikalitātes dēļ, bet bieži vien izvēlas pamest, ja organizatoriskā vide nespēj pielāgoties viņu perspektīvām un būšanas veidiem. Turklāt autori apgalvo, ka darbiniekiem no nepietiekami pārstāvētām grupām bieži ir jāpielāgojas vairākuma kultūrai, lai izvairītos no marginalizācijas, vienlaikus esot apgrūtināti ar atbildību pārstāvēt visu savu sociālo grupu (ibid.).

Turpretī EDI modelis, kas arvien vairāk tiek iestrādāts Eiropas akadēmiskajā un politikas kontekstā, izvirza priekšplānā līdztiesību. Līdztiesību pirmā pieeja uzsver, ka patiesu iekļaušanu nevar panākt tikai ar daudzveidību vien; drīzāk ir jālikvidē sistēmiskie šķēršļi un jārada godīgi apstākļi, pirms dažādība var plaukt. Dažādība šajā modelī tiek saprasta kā līdztiesību rezultāts, nevis kā sākuma punkts. Tikai tad, ja līdztiesība nodrošina iespēju, resursu un atzīšanas taisnīgu sadali, dažādas personas un grupas var pilnībā un pilnvērtīgi piedalīties akadēmiskajās kopienās (LERU, 2019; Eiropas Komisija, 2025; Hellerstedt, Uman & Wennberg, 2024).

Šī atšķirība ir īpaši svarīga Eiropas augstākajai izglītībai, kur universitātēm ir jālīdzsvaro to divējādā loma kā zināšanu radīšanas dzinējspēkiem un pilsoniskām iestādēm. No vienas puses, daudzveidība ir būtiska, jo heterogēna akadēmiskā vide veicina radošumu, paplašina pētniecības programmas un uzlabo globālo konkurētspēju. Pasaulē, kur augstākā izglītība darbojas globālā tirgū, spēja piesaistīt dažādus talantus un perspektīvas ir neaizstājama, lai saglabātu starptautisko nozīmi. No otras puses, ja netiek ņemta vērā līdztiesība, daudzveidības ieguvumi paliek nestabili un nevienmērīgi sadalīti. Līdztiesība nodrošina, ka dažādas balsis ne tikai tiek uzklautas, bet arī tiek ņemtas vērā, veidojot mācību, pētniecības un pārvaldības politiku. Izvēloties starp EDI un DEI, ir svarīgi uzdot jautājumus par to, kāds ir pārmaiņu katalizators konkrētajai organizācijai vai iestādei. Kādas ir prioritātes un kā mēs vēlamies, lai tās tiktu risinātas? Un vissvarīgākais no visiem, kādus rezultātus mēs vēlamies redzēt?

Avoti:

European Commission (2025). She Figures 2025. Brussels: European Commission.

European Commission European Education and Culture Executive Agency (2022). Towards equity and inclusion in higher education in Europe: Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European University Association (EUA) (2019). Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: Results from the INVITED project. Brussels: EUA.

European University Association (EUA) (2023). Needs and wellbeing of students and staff. Brussels: EUA.

Hellerstedt, K., Uman, T., & Wennberg, K. (2024). Diversity logics and organisational practices. *Journal of Management Studies*.

Hewlett, S. A., Marshall, M., & Sherbin, L. (2013). How diversity can drive innovation. *Harvard Business Review*, 91(12), pp. 30-38.

LERU (2019). Equality, Diversity and Inclusion at Universities: The Power of a Systemic Approach. Leuven: League of European Research Universities.

Ju, H., & Kim, Y. (2025). Bridging Diversity and Innovation: The Moderating Role of Cohesive and Hierarchical Organizational Culture. *SAGE Open*, 15(1), 21582440241312481.

Nkomo, S. M., Bell, M. P., Roberts, L. M., Joshi, A., & Thatcher, S. M. B. (2019). Diversity at a critical juncture: New theories for a complex phenomenon. *Academy of Management Review*, 44(3), pp. 498-517.

UNESCO (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Inclusion and education: All means all*. Paris: UNESCO.

Hewlett, S. A., Marshall, M., & Sherbin, L. (2013). How diversity can drive innovation. *Harvard business review*, 91(12), 30-30.

Izaicinājumi saistībā ar EDI augstākajā izglītībā

Neraugoties uz ievērojamo progresu, joprojām pastāv būtiskas problēmas, kas saistītas ar līdztiesību, daudzveidības un iekļautības (EDI) iekļaušanu augstākās izglītības iestādēs (AI). Šīs problēmas ir daudzdimensionālas un skar datu, institucionālo struktūru, kultūras prakses un sistēmiskās nevienlīdzības jautājumus.

Pastāvīgs šķērslis ir visaptverošu un intersekcionālo datu trūkums. Daudzas augstākās izglītības iestādes turpina vākt informāciju par atsevišķām kategorijām, piemēram, dzimumu vai etnisko piederību, pienācīgi nenorādot veidus, kā dažādi identitātes rādītāji krustojas, veidojot neizdevīgu stāvokli (European Commission, 2025; Kelly et al., 2022). Šādu nišētu datu trūkums ierobežo mērķtiecīgu un efektīvu intervencu attīstību, jo kumulatīvas un pārklāšanās izslēgšanas formas paliek neredzamas (Guerrina, R., & Sloommaeckers, K., 2023; Varsik, S., & Goročovskij, J., 2023). Tāpēc stabilas, savstarpēji sadalītas datu kopas ir būtiskas, lai veicinātu uz pierādījumiem balstītu politiku un praksi EDI.

Eiropas Komisija (2025) savā neseno ziņojumā „dzimumu līdztiesības plānu ietekme Eiropas pētniecības telpā” ir uzsvērts, ka pētniecības organizācijām, augstākās izglītības iestādēm un valsts iestādēm būtu jāvelta pienācīgi resursi dzimumu vienlīdzības plānu (GEP) izstrādei un īstenošanai, dzimumu vienlīdzības principu iestrādāšanai organizāciju pārvaldības sistēmā un ieinteresēto personu iekšējās iesaistīšanas veicināšanai un demonstrācijām. Pat tad, ja pastāv oficiālas EDI struktūras, tās bieži vien ir nepietiekami apgādātas ar resursiem un atkarīgas no indivīdu apņemšanās, nevis iekļautas institucionālos mandātos (Bencivenga et al., 2025). Lai gan pēdējo gadu laikā zināšanas par EDI iniciatīvām ir palielinājušās, personāls, kas strādā ar iekļaušanu, joprojām cīnās ar pilnvaru, atbildības un novērtēšanas mehānismu skaidrības trūkumu. Šāda situācija apdraud ilgtspējību un rada risku, ka EDI tiek pozicionēts kā perifērs un nav integrēts iestāžu stratēģijā. Šīs strukturālās nevienlīdzības dēļ institucionālie risinājumi bieži vien nav pietiekami, lai nodrošinātu pieejamas iespējas, apmācītu personālu un atbilstošas palīgtechnoloģijas (Hauschildt et al., 2024).

Papildus strukturālajiem faktoriem iesakņojusies kultūras dinamika turpina kavēt iekļautību. Mikroagresivitāte un starppersonu izslēgšana, izteikta kā neapzināti aizspriedumi, smalki apvainojumi, nepamatojumi vai vairāk pārspīlēti akti, joprojām ir izplatīta akadēmiskā vidē, veicinot atstumtību un mazinot piederību (Watson, Ahmed & Bhopal, 2023; Branlæt, 2023). Pētījumi liecina, ka mikroagresivitāte un neapzināti aizspriedumi akadēmiskajā vidē ir smalki, bet noturīgi, īpaši skarot studentus no nelabvēlīgos apstākļos esošām grupām un mazākumtautību fona. Šāda pieredze mazina studentu piederības un nozīmīguma sajūtu pat tad, ja ir ieviesta oficiāla iekļaušanas politika. Sistemātisks literatūras apskats vēl vairāk uzsver, ka mikroagresīvācijas veicina paaugstinātu psiholoģisko stresu, kultūras neuzticēšanos un

neiesaistīšanos, tādējādi vājinot studentu akadēmisko līdzdalību un labklājību. Lai novērstu šos kultūras šķēršļus, ir vajadzīga ilgstošas pārdomas, strukturēta apmācība un pastāvīgs dialogs, kura mērķis ir pārveidot neoficiālās normas un praksi, kas veicina atstumtību (Ogunyemi et al., 2020). Kā uzsvērts UNESCO (2020), iekļaušanu nevajadzētu uzskatīt par statisku beigu valsti, bet gan par dinamisku un pastāvīgu institucionālo procesu, kas prasa nepārtrauktu pielāgošanos, pārdomas un sistēmisku apņemšanos.

Pierādījumi liecina, ka galvenās problēmas saistībā ar EDI attīstību augstākajā izglītībā ir savstarpēji saistītas: stabilu datu trūkums kavē mērķtiecīgus intervences pasākumus; nepietiekami nodrošinātas EDI struktūras vājina iestāžu spējas; iesakņojusies kultūras dinamika mazina iekļautību un nestrukturētas mācības pastiprina neapzinātu esošo neobjektivitāti. Kopā šī dinamika veicina izteiktu plaisu starp politikas retoriku un praktisko realitāti. Lai tos risinātu, ir vajadzīga holistiska, starpnozaru un institucionāli integrēta pieeja.

Avoti:

BENCIVENGA, R., CAMPANINI VILHENA, F. & TARAMASSO, A. C. 2025. The European Union's Push for Equality, Diversity and Inclusion (EDI) and Its Implications for Career Development: A Perspective on Skills and Competences. In: LEONE, C. (ed.) Career Development - Challenges and Opportunities in Contemporary Societies. Rijeka: IntechOpen.

Branlæt, E. (2023) Microaggressions, Jenifer Branlat. In: Gender Diversity, Equity, and Inclusion in Academia. Trondheim: NTNU. <https://www.taylorfrancis.com/reader/download/5acd8d3b-0d59-4931-a2ef-0d7b5a4fba9b/chapter/pdf?context=ubx>

Guerrina, R., & Sloomaeckers, K. (2023). The Sound of Silence: EDI in the European Studies Canon.

EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH INNOVATION, ANDRIESCU, M., PÉPIN, A., MOUNGOU, A., BUCKINGHAM, S., GILLOZ, O., DUNN, K., SVÍČKOVÁ, K., COLLIER, N., BROUGHTON, A., TENGLEROVA, H., HOYA, C., NÁJERA, L., KELLY, G., SMĚTEK, J., GÓRNIAK, A., NICOSIA, D., MICHALCAKOVA, J., ANTANAVIČIUS, J. & DAVIES, R. 2025. Impact of gender equality plans across the European research area - Report, Publications Office of the European Union.

HAUSCHILDT, K., GWOSC, C., SCHIRMER, H., MANDL, S. & MENZ, C. 2024. Social and economic conditions of student life in Europe: Eurostudent 8 synopsis of indicators 2021-2024, wbv Media GmbH & Company KG.

Kelly, C., et al. (2022) 'Intersectionality, health equity, and EDI: What's the difference for health researchers?', International Journal for Equity in Health, 21(95).

Varsik, S., & Goročovskij, J. (2023). Intersectionality in Education: Rationale and practices to address the needs of students' intersecting identities. OECD Education Working Papers, (302), 1-95. Papp, E. (2024) Exploring experiences of inclusion and exclusion among minority women in Swedish higher education. Malmö: Malmö University.

UNESCO 2020. Global education monitoring report: Inclusion and education. 'All means all'.

Watson, H. R., Wisdom, H., Michael, C., Marshall, N., & Neve, H. (2023). Equality pledges: A novel approach to embedding EDI and promoting positive culture change in a UK university. Equity in Education & Society, 2(1), 110-122.

Ogunyemi, D., Clare, C., Astudillo, Y. M., Marseille, M., Manu, E., & Kim, S. (2020). Microaggressions in the learning environment: A systematic review. *Journal of Diversity in Higher Education*, 13(2), 97.

Aktivitātes 5. darba pakā

Pamatojoties uz ievadā izklāstīto EDI sistēmu, kurā uzsvēta nepieciešamība pēc sistēmiskām, starpnozaru un uz pierādījumiem balstītām pieejām, COLOURS alianses 5. darba paka ir izstrādāta, lai sniegtu strukturētu un uz pētījumiem balstītu atbildi par pastāvīgajām problēmām, ar kurām saskaras augstākā izglītība. Atzīstot savstarpējo saikni starp sistēmiskiem, strukturāliem un kultūras šķēršļiem, darba paka ir centusies savu darbību veikt stingrā akadēmiskajā pētniecībā, starptautiski atzītos EDI ietvaros un vietējos ieskatos no personāla un studentiem visā aliansē. Galvenais mērķis ir bijis virzīties tālāk par politikas retoriku un izstrādāt praktiskus, proaktīvus un kontekstam sensitīvus instrumentus, lai veicinātu līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu partneruniversitātēs.

Šim nolūkam 5. darba paketē ir pieņemta daudzslāņaina pieeja. Pirmkārt, mēs veicām sistemātisku pašreizējās EDI politikas pārskatīšanu un kartēšanu visā aliansē, lai noteiktu nepilnības, stiprās puses un saskaņošanas iespējas. Otrkārt, projekts ir devis priekšroku izmērāmu rādītāju izstrādei, kas saistīti ar EDI, nodrošinot gan pārskatatbildību, gan salīdzināmību starp iestādēm. Treškārt, izmantojot dizaina domāšanas metodiku, Imagine semināri ir izmantoti, lai tvertu un analizētu studentu uzskatus par iekļaujošāku akadēmisko vidi, uzsverot apmācību un dzīves pieredzi kā EDI attīstības centrālo daļu. Ceturtkārt, izmantojot grupas koncepcijas kartēšanas (GCM) procesu, darbinieku perspektīvas ir sistemātiski apkopotas, ļaujot iegūt uz pierādījumiem balstītu izpratni par to, kā darbinieki redz EDI attīstību savās iestādēs.

Kopumā šie virzieni veido saskaņotu, uz pētniecību balstītu stratēģiju, kas apvieno empīriskos datus ar līdzdalības metodēm. Apvienojot institucionālo analīzi, jaunākos pētījumus un studentu un personāla viedokļus, 5. darba pakete ir izveidojusi stabilu pamatu, lai EDI iekļautu kā akadēmiskās kultūras daļu COLOURS aliansē.

Uzdevums Nr. 1: Sagatavot EDI jauno pierādījumu ziņojumu

EDI jaunā pierādījumu ziņojuma sagatavošana sākās projekta agrīnā stadijā, atspoguļojot stratēģisko nozīmi, kas noteikta, lai izveidotu uz pierādījumiem balstītu pamatu EDI politikas sistēmai. Visu 2024.–2025. gadu šī ziņojuma izstrādē ir veikti pastāvīgi pasākumi, kuru mērķis ir apkopot, analizēt un konsolidēt datus no visas COLOURS alianses.

EDI jaunā pierādījumu ziņojuma izstrādes laikā studentu līdzdalība ir bijusi svarīga, lai arī izaicinoša, šī uzdevuma dimensija. Lai gan Studentu forums bija formāli iesaistīts, iesaistīšanos ierobežoja studentu pārstāvju biežā mainība, ierobežojot nepārtrauktību un institucionālo atmiņu. Lai risinātu šo problēmu, aktīvi tika īstenoti alternatīvi kanāli studentu balsij. Studenti tika iesaistīti Imagine darbsemināros, ikgadējās konferencēs un citās liela mēroga sanāksmēs, nodrošinot, ka viņu uzskati ievērojami veicināja pierādījumu bāzi.

Turklāt galvenajos posmos notika apspriešanās ar COLOURS Stratēģijas padomi (CSP) un Studentu forumu (SF), nodrošinot pārraudzību un nodrošinot, ka konstatējumi tiek saskaņoti ar

plašākām alianses prioritātēm. Tika veikti arī sagatavošanas darbi, lai šos secinājumus prezentētu COLOURS konvencijā (CC), tādējādi nodrošinot pārredzamību un veicinot dialogu starp ieinteresētajām personām.

Sākumā EDI amatpersonas tika ieceltas visās deviņās partneruniversitātēs, nodrošinot, ka oficiāli tiek noteikti institucionālie pienākumi attiecībā uz līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu. Kopš tā laika šīs amatpersonas ir iesaistījušās regulārās ikmēneša sanāksmēs, lai uzraudzītu progresu, apmainītos ar labāko praksi un koordinētu kopīgas darbības. Pirmais galvenais uzdevums bija katram EDI inspektoram sagatavot institucionālu ziņojumu, kurā izklāstīts pašreizējais EDI stāvoklis attiecīgajā universitātē. Šie ziņojumi sniedza ieskatu vietējā politikā, praksē un problēmās, tādējādi nodrošinot nepieciešamo pamatu starpalianšu analīzei. Pamatojoties uz to, amatpersonas kopīgi konstatēja politikas nepilnības un jomas, kurās nepieciešama turpmāka saskaņošana vai atbalsts alianses līmenī. Šis sadarbības procesa rezultāts ir kopsavilkuma ziņojums, kurā apkopoti institucionālie konstatējumi, izceltas konverģences un atšķirību jomas un uzsvērtas COLOURS alianses īpašās vajadzības attiecībā uz EDI politikas izstrādi.

Tālāk seko *jau esošo EDI politikas virzienu apkopojums aliansē*, kas apkopo galvenos secinājumus no visām deviņām universitātēm. Šajā apkopojumā īpaši uzsvērtas politikas un prakses nepilnības, kas tika konstatētas, veicot kolektīvo analīzi. Tajā ir uzsvērts, kur ir vajadzīgi papildu centieni, lai nodrošinātu, ka alianse kopumā var sasniegt savus EDI mērķus, un tā nodrošina kopīgu platformu, no kuras var formulēt turpmākos politikas ieteikumus un stratēģiskus pasākumus.

Vasaras ziņojums: Jau esošās EDI saistītās politikas katrā universitātē

Ievads

COLOURS alianse strādā pie dziļas un sistemātiskas transformācijas dažādās jomās, koncentrējoties uz zaļo, sociālo un tehno-digitālo attīstību. Deviņas akadēmiskās iestādes, kas minētas turpmāk, ir pievienojušās aliansei, lai tās būtu daļa no inovatīvas, uz vērtību balstītas un ilgtspējīgas Eiropas universitātes.

Alianse kā galvenos principus izvirza līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) savā pārvaldībā, atspoguļojot savu apņemšanos ievērot šīs vērtības. Ar specializētu 5. darba paku (WP5) visas deviņas universitātes aktīvi sadarbosies, lai radītu taisnīgu un iekļaujošu vidi akadēmiskajā vidē. Katra universitāte ir sagatavojusi detalizētus ziņojumus par savu pašreizējo EDI darbu, piemēram, dzimumu līdztiesības politiku, tiesisko regulējumu un praksi. Šajā dokumentā ir apkopoti EDI ziņojumi un noteiktas jomas tālākai uzlabošanai visā COLOURS aliansē.

Tālāk ir sniegts pārskats par to, kā katra universitāte COLOURS alianses ietvaros atbalsta līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas principus (EDI). Aliansē iesaistītās universitātes ir:

- *Paderborn University (UPB)*, Vācija
- *University of Ferrara (UNIFE)*, Itālija
- *Kristianstad University (HKR)*, Zviedrija

- *Josip Juraj Strossmayer University of Osijek* (UNIOS), Horvātija
- *Jan Długosz University in Częstochowa* (JDU), Polija
- *University of Castilla - La Mancha* (UCLM), Spānija
- *Le Mans University* (LMU), Francija
- *University St. Kliment Ohridski - Bitola* (UKLO), Ziemeļmaķedonija
- *Ventspils Augstskola* (VeA), Latvija

Dzimumu līdztiesība

Dzimumu līdztiesība ir EDI galvenā dimensija. Visās COLOURS universitātēs ir spēkā esoša dzimumu līdztiesības politika (GEP), bet pašreizējās ir atjauninātas vismaz kopš 2021. gada. Daudzi no elementiem, kas aprakstīti GEP ir ieteikumi. Tāpēc ir grūti pateikt, vai tie visi ir piemēroti un ievēroti kopš to sagatavošanas. Neskatoties uz to, GEP kalpo kā vērtīgas atsauces universitāšu EDI darba izpratnei, sniedzot skaidru ieskatu to saistībās un pieejās.

Universitātei ir jāpilda gan mācību iestādes, gan darba devēja loma. Dzimumu līdztiesības amatpersonas ir atbildīgas par GEP īstenošanu katrā iestādē un visos līmeņos. GEP ir pieejamas universitāšu tīmekļa vietnēs un aptver dažādas galvenās jomas, sniedzot ieskatu iestāžu stratēģijās un prioritātēs līdztiesību un iekļaušanas veicināšanai. Zemāk ir sniegts apraksts par noteiktajām galvenajām jomām.

Atšķirības studiju jomā

Visi COLOURS alianses partneri ir atzīmējuši izaicinošās atšķirības starp vīriešiem un sievietēm dažādās studiju jomās studentu vidū. Lai gan sievietes pārsniedz vīriešu skaitu vispārējā studentu sabiedrībā, viņas ir mazākumā zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas (STEM) disciplīnās. Vīrieši, no otras puses, nav ļoti klātesoši literāros priekšmetos, humanitārajās zinātnēs un administrācijā. Lai risinātu šo jautājumu, HKR īpašā stratēģija "vienlīdzīgu iespēju plāns 2021.-2024. gadam" gūst dziļāku izpratni par studentu izvēli, veicot mērķtiecīgus pētījumus par dzimumu līdztiesības iniciatīvām. Šie pētījumi ir paredzēti, lai apkopotu ieskatu faktoros, kas ietekmē studentu akadēmiskos lēmumus, ļaujot labāk informētām stratēģijām veicināt dzimumu līdzsvaru nepietiekami pārstāvētajās jomās. Ar niansētu dzimumu dinamikas izpēti izglītības veidos, HKR mērķis ir izjaukt dziļi iesakņojušos uzskatus un stereotipus, kas veicina dzimumu nevienlīdzību.

UCLM un LMU aktīvi strādā, lai izceltu sieviešu lomu modeļus nepietiekami pārstāvētajās jomās. UCLM ir īpaša programma "piedzīvojums ar zinātniekiem UCLM", kurā pamatskolas skolēniem ir iespēja satikt sievietes pētnieces universitātē, ļaujot vidusskolēniem satikt sievietes, kuras mācās šajā jomā. UPB piedāvā arī sieviešu skolotāju un mentoru programmas dabaszinātnēs un tehniskajos priekšmetos, kas var būt ļoti noderīgi pirmā kursa studentiem. Mentoringa programma ir paredzēta arī doktorantēm, lai iegūtu sieviešu doktora grādu un habilitāciju proporciju, kas ir vismaz vienāda ar sieviešu īpatsvaru iepriekšējā kvalifikācijas līmenī. UPB to dēvē par kaskādes principu. Minētās stratēģijas īstenošanā piedalās arī doktora stipendijas.

Lai uzsvērtu, cik svarīgi ir dažādos veidos palielināt sieviešu profilu, UCLM un LMU mērķis ir nosaukt un pārdēvēt klases un auditorijas savās universitātēs, saskaņā ar slavenajām sievietēm viņu studiju jomās. Šīs divas universitātes visu gadu organizē arī piemiņas dienas, jo īpaši ap 8. martu, Starptautisko sieviešu dienu. Turklāt sieviešu pamanāmība var iet cauri iekļaujošas valodas izmantošanai, kurā parādās sievišķība. UCLM izmanto šo principu savā saziņā un nodrošina personālam un studentiem rokasgrāmatas un apmācību par to, kā piemērot iekļaujošu rakstīšanu. UNIFE izmanto arī iekļaujošu komunikāciju.

Atšķirības studiju jomā pastāv arī jomās, kurās vīrieši ir nepietiekami pārstāvēti, piemēram, literārās, humanitārās un administratīvās jomās. Tomēr universitāšu EDI ziņojumos ir manāms mērķtiecīgu centienu trūkums, lai novērstu un līdzsvarotu šīs dzimumu atšķirības. Lai gan ievērojami resursi un stratēģijas ir veltītas sieviešu līdzdalības palielināšanai jomās, kurās dominē vīrieši, salīdzinoši maz uzmanības tiek veltīts tam, lai mudinātu vīriešus turpināt mācības jomās, kurās viņi ir minoritāte.

Dzimumu līdzsvars vadošos amatos

Dzimumu līdzsvara analīze vadošos amatos, kas izklāstīta šajos ziņojumos, ir aprakstīta dažādos veidos iestādēs, lai gan novērotā nelīdzsvarotība starp vīriešiem un sievietēm lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē ir acīmredzama visā COLOURS aliansē.

JDU dati liecina, ka ir panākts dzimumu līdzsvars starp mācībspēkiem, 51 % sieviešu un 49 % vīriešu. Tomēr dati liecina par nelīdzsvarotību līderības un profesionālajās pozīcijās. JDU joprojām dominē lēmumu pieņemšanas struktūras vīriešu vidū, kur vīrieši neproporcionāli tiek pārstāvēti tādos amatos kā rektors, prorektors, institūta direktors, departamenta vadītājs, disciplinārkolēģijas priekšsēdētājs un dekāna kolēģiju sastāvs. UCLM un UPB savās organizācijās ir veikuši līdzīgus analīzes.

UKLO, no otras puses, ir vienīgā no COLOURS universitātēm, kas ziņo par dzimumu līdzsvara trūkumu ar 2/3 vadošiem amatiem, kurus ieņem sievietes. UKLO ziņojumā definē, ka pat pirms to pašreizējās politikas un stratēģijas dzimumu līdztiesības jomā viņi veicināja vadošos amatus, pamatojoties uz sasniegumiem un kompetencēm. Nav sniegta papildu informācija par to, kā veikta priekšdarbi.

Visi universitātes ziņojumi liecina par stingru apņemšanos novērst šīs atšķirības, veicinot dzimumu līdztiesību un iekļaujošu akadēmisko vidi. Tiek uzsvērtas dažādas stratēģijas un rīcības plāni, galveno uzmanību pievēršot sieviešu pārstāvības palielināšanai vadošos amatos un jomās, kurās dominē vīrieši. Piemēram, UPB ir izvirzījis mērķi nākamo trīs gadu laikā palielināt profesoru sieviešu īpatsvaru vēl par 5%. Ziņojumos uzsvērts arī tas, cik svarīgi ir cīnīties pret dzimumu stereotipiem un neapzinātiem esošiem aizspriedumiem, vienlaikus veicinot sieviešu lomu modeļu redzamību akadēmiskajās aprindās, jo īpaši VKR un LMU.

UCLM uzsver, ka katrā vērtēšanas komitejā un darbā pieņemšanas komitejās ir jābūt līdzsvarotam sastāvam pēc dzimuma, kā arī jāveicina sieviešu un vīriešu līdzsvarota sastāva veidošana maģistra grādu koordinācijas uzdevumos un promocijas darba virzienā. Darbinieki tiek arī aicināti piedalīties apmācībasursos par līdztiesību. UCLM un HKR arī uzsver, cik svarīgi ir saglabāt uzskaiti par darba ņēmēju atalgojumu, lai gadu no gada veiktu salīdzinošu statistisko analīzi par vīriešu un sieviešu atalgojumu.

UPB plāno panākt dzimumu paritāti iecelšanas komitejā un aktīvi iesaistīt vienlīdzīgu iespēju amatpersonu visos procedūras posmos. Viņi arī iesaka uzaicināt tādu pašu sieviešu skaitu kā vīriešu vai visas sievietes, ja viņas ir nepietiekami pārstāvētas, ar nosacījumu, ka viņas atbilst

sludinājumā noteiktajai kvalifikācijai. Iecelšanas laikā ir ieteicams izmantot pamatnostādnes un kontrolsarakstu, kurā ir skaidri pārbaudīti dzimumu līdztiesības aspekti.

UNIOS ir "dzimumu līdztiesības komiteja" (UNIOS GEC), kas vāc datus par dzimumu sadalījumu, lai analizētu dzimumu sadalījumu dažādās jomās, tostarp vadošos amatos. Tomēr ziņojumā nav īpaši minēts dzimumu sadalījums UNIOS vadības lomās. UNIFE, VeA un HKR arī raksturo izaicinājumu izstrādāt lielisku politiku, kas nodrošinātu vienlīdzīgas cilvēktiesības, vienlīdzīgas iespējas un vienādas iespējas neatkarīgi no dzimuma, tomēr cenšoties tās īstenot iestāžu ikdienas darbā.

Seksistiska un seksuāla vardarbība

COLOURS alianses ziņojumi liecina par skaidru izpratni par seksuālu uzmākšanos un vardarbību akadēmiskajās aprindās. Ziņojumos ir atzīts, cik svarīgi ir radīt drošu un cieņpilnu mācību vidi visiem, un universitātēm ir ieviestas dažādas stratēģijas, lai novērstu un risinātu seksuālas uzmākšanās vai vardarbības gadījumus.

Cīņa pret dzimumvardarbību un seksuālo vardarbību ir galvenais jautājums cīņā par dzimumu līdztiesību, un tā atgriežas katrā COLOURS universitāšu GEP. Kā norāda JDU, pirmais solis ir nodrošināt, lai būtu redzama un zināma informācija par to, kā reaģēt, saskaroties ar dzimumvardarbību vai seksuālo vardarbību, un pieejamās atbalsta iespējas.

Kopumā universitātes uzsver, ka ir svarīgi sniegt atbalstu cietušajiem, rūpīgi izmeklēt sūdzības un veikt atbilstošus pasākumus pret vainīgajiem. Vairākas iestādes ir izveidojušas īpašas vienības vai norīkotas kontaktpersonas, lai risinātu ar seksuālu uzmākšanos saistītus jautājumus. Piemēram, LMU "V2S Unit" atbalsta cietušos un lieciniekus, aktīvi iesaistoties preventīvos pasākumos. JDU ir iecēlusi dzimumu līdztiesības amatpersonu, lai aizstāvētu vardarbības un uzmākšanās jautājumus. UPB un HKR ir ieviesušas skaidras vadlīnijas, kas nosaka nulles toleranci pret jebkāda veida seksuālu uzmākšanos, tostarp sniedzot atbalstu cietušajiem un veicot sūdzību izmeklēšanu.

Dažas universitātes izceļas ar saviem īpaši visaptverošajiem pasākumiem. Papildus LMU UCLM ir atjauninājusi savu vardarbības novēršanas politiku, lai ietvertu visa veida uzmākšanos, un izveidojusi komiteju, kas pārvalda sūdzības. Citas universitātes sniedz plašāku informāciju par savu politiku un darbībām pret seksuālu uzmākšanos, bet pastāvīgi uzsver, cik svarīgi ir risināt šo jautājumu. Piemēram, VeA veica aptauju, kas apstiprināja problēmas esamību un aņņēmās radīt drošāku darba vidi. UNIOS ir pieņēmusi politiku, kas vērsta pret uzmākšanos un iebiedēšanu, bet UNIFE piedāvā atbalstu, izmantojot "Listening centre".

JDU veica studentu anonīmu aptauju, lai novērtētu uzmākšanās un diskriminācijas izplatību, jo īpaši iesaistot pasniedzējus. Rezultāti atklāja, ka 72,7 % doktorantu ziņoja, ka nav saskārušies ar šādiem jautājumiem, norādot, ka 27,3 % ir saskārušies ar uzmākšanos vai diskrimināciju. Individuālās atbildes minēja tādas darbības kā ļaunprātīgas svarstības, joki, uzjautrināšanās, komentējot doktoranta personīgās lietas, seksistisku uzvedību klasē. Šie rezultāti var būt iemesls apmierinātībai, ka akadēmiskais personāls pārstāv augstu kultūras un profesionālās ētikas līmeni. Arī doktoranti no saviem kolēģiem novēroja tikai dažas negatīvas uzvedības – 90,9% respondentu šādu rīcību neievēroja. Atsevišķas norādes bija saistītas ar to, ka tās tika ignorētas un neievērotas grupā, un uzmākšanos, izmantojot tālruna zvanus un e-pastus. No kopējā studentu skaita valstī šis rādītājs bija 21,5 %.

Tāpat 2024. Gadā VeA veica aptauju, kas bija vērsta uz darbiniekiem. Lai gan lielākā daļa respondentu ziņoja, ka viņi nav piedzīvojuši seksuālu uzmākšanos, homofobiju vai diskrimināciju no kolēģiem, ievērojama minoritāte norādīja citādi. Pamatojoties uz šiem

konstatējumiem, tika secināts, ka ir būtiski izstrādāt skaidras pamatnostādnes, lai palīdzētu darbiniekiem saprast, kā efektīvi reaģēt uz šādiem incidentiem un par tiem ziņot, un kā tos profesionāli pārvaldīt.

HKR paskaidroja, ka tai ir juridisks pienākums izmeklēt visus gadījumus, kad students jūtas aizskarts vai diskriminēts, piedaloties vai piesakoties augstskolas darbībā. Programmas koordinatori, nodaļu vadītāji, studentu atbalsta centri un veselības aprūpes pakalpojumi ir netieši, un augstskolas rektoram ir galīgais lēmums par disciplināro atbildību. Ziņošanas procesa laikā cietušais var lūgt anonimitāti. Tomēr padomdevēji viņiem paskaidros, kā tas var būt ierobežojums, jo tas var kavēt noregulējuma procesu, jo detalizēta informācija ir būtiska rūpīgai izmeklēšanai. Tomēr cietušajam ir galīgais lēmums. Ir pieejamas atbalsta struktūras, lai palīdzētu cietušajam vienlaicīgi ar izmeklēšanu. UNIOS, tāpat kā HKR, pastāv skaidra procedūra ziņošanai par gadījumiem ar atbalsta sistēmu cietušajiem. Instruments, ko sauc par " Call your voice ", ir paredzēts, lai ziņotu par jebkāda veida akadēmiskās integritātes un brīvības pārkāpumiem. Viņi pieņēma nulles tolerances pieeju aizskaršanai un iebiedēšanai.

UPB saviem darbiniekiem, kas iesaistīti apmācībā, mācīšanās un vadībā, sniedz padomus, kā atbilstoši risināt seksuālās diskriminācijas, uzmākšanās un vardarbības gadījumus. Iestāde ir izstrādājusi vadlīnijas, kas veicina cieņpilnu mijiedarbību un aizsargā pret neizdevīgiem apstākļiem, diskrimināciju, seksuālu vardarbību un iebiedēšanu. Ar cilvēkresursu nodaļu saistītais sūdzību izskatīšanas birojs mudina cietušās personas ziņot par incidentiem un atbalsta lieciniekus palīdzības sniegšanā. Turklāt dažas universitātes var pielāgot to personu darba apstākļus, kuras cieš no uzmākšanās. Piemēram, UCLM ļauj skartajām personām, ja iespējams, izvēlēties darba grafikus, atļaut palielinātu teledarbu un iepriekš par to informēt, ja, iespējams, saskarsies ar iespējamo uzmākšanos darbā, kas saistīts ar lomu pārklāšanos.

Attiecībā uz preventīvu darbu, kas saistīts ar seksuālu uzmākšanos un ļaunprātīgu izmantošanu akadēmiskajās aprindās, vairākas universitātes, tostarp HKR, JDU, UPB, VeA un UNIFE, uzsver, ka šo centienu galvenais aspekts ir veicināt iekļaujošu un cieņpilnu vidi, kurā gan studenti, gan darbinieki var justies droši un gaidīti. Piemēram, UPB ir izstrādājis vadlīnijas, lai nodrošinātu, ka studentu padomju organizētie pasākumi ir iekļaujoši un rada drošākas telpas. Piemēram, studenti, kas apmeklē šādus pasākumus, tiek aicināti rūpēties vienam par otru, saglabāt vērību un palīdzēt ikvienam, kam tas ir nepieciešams. Pamatnostādnēs ir uzsvērts arī piekrišanas princips, aizliegta nelegālo narkotiku lietošana un ieviesta īpaša koda frāze, ko dalībnieki var izmantot, lai diskrēti meklētu palīdzību. LMU pastāv kaut kas līdzīgs. To izveidoja "Health Relay students", kas veicina veselības pakalpojumus studentu vidū, un tas sastāv no drošas partijas marķējuma. Tās mērķis ir veicināt risku samazināšanos partiju vidē, rosināt studentu apvienības pievienoties šai kustībai, piedāvāt apmācību kursus asociatīvajiem biedriem, piešķirt vairāk resursu asociācijām studentu vakaru organizēšanai un atbalstīt šīs asociācijas drošības un profilakses ziņā.

Visbeidzot, cīņa pret dzimumvardarbību un seksuālu vardarbību ietver arī LGBTQIA+ cilvēkus, kuri saskaras ar lielu diskrimināciju un ļaunprātīgu izmantošanu. UCLM un LMU izveidoja protokolu transpersonas un interseksuālu nosaukuma maiņai universitātē. Tas ir lejupielādējams no universitātes tīmekļa vietnes. Tie arī veicina informētību un organizē mācības un novērš lesbofobiskas, homofobiskas, bifobiskas, transfobiskas un interfobiskas rīcības. UNIFE dod viņiem iespēju izmantot identitātes aizstājvārdu ar izvēles nosaukumu, kas atspoguļo viņu dzimuma identitāti.

Kopumā visas universitātes pievēršas diskriminācijai un aizskaršanai, izmantojot skaidru politiku un visaptverošas atbalsta sistēmas cietušajiem. Tajos uzsvērts, cik svarīgas ir pieejamas ziņošanas procedūras, rūpīga izmeklēšana un nulles tolerances pieeja visiem uzmākšanās veidiem. Atbalsta struktūras nodrošina, ka skartās personas saņem nepieciešamo palīdzību,

kamēr incidenti tiek pienācīgi risināti. Lai gan ir daži juridiski pienākumi, lai risinātu uzmākšanās jautājumus, preventīvie centieni, no otras puses, koncentrējas uz ieteikumiem un pamatnostādņēm. Dažas no tām veicina izpratni, veicina cieņpilnu mijiedarbību un veicina piekrišanas un iekļaušanas kultūru. Galu galā ziņojumos ir uzsvērts, ka iekļaušanas un pieņemšanas radīšana, šķiet, ir būtiska, lai novērstu uzmākšanos un veicinātu drošību un labklājību akadēmiskajās aprindās gan personālam, gan studentiem.

Dzimumu dimensija pētniecībā un izglītībā

Uzsvars uz dzimumu perspektīvas integrēšanu akadēmiskajā vidē izriet no vīriešu pašreizējās pārstāvniecības pārsvars pētniecībā un citās vadošajās pozīcijās. Vairāki universitāšu ziņojumi liecina par stingru apņemšanos risināt šo nelīdzsvarotību, iekļaujot dzimumu perspektīvas gan pētniecībā, gan izglītībā, izmantojot dažādas stratēģijas un instrumentus, kā izklāstīts to politikas dokumentos un iniciatīvās.

LMU izceļas kā modelis, piedāvājot tiešsaistes maģistra programmu dzimumu studijās, ko akreditējušas vairākas universitātes. Tie nodrošina arī pamatkursu ar nosaukumu "rīcība dzimumu līdztiesību nodrošināšanai" un rīko semināru, kurā īpaši pievēršas sieviešu pārstāvībai akadēmiskajā vidē. Turklāt viņi ir konstatējuši, ka darba samaksas atšķirība starp dzimumiem ir būtisks jautājums, un īstenojuši pasākumus dzimumu līdztiesības plānā, tostarp veicinot līdzsvarotu dzimumu pārstāvību darbā pieņemšanas komisijās un integrējot dzimumu perspektīvu tradicionālajās programmās, kurās dominē vīrieši. No otras puses, VeA ir izstrādājuši dzimumu līdztiesības politiku, kas aptver visas darbības jomas, tostarp pētniecību un izglītību. Viņi arī ir atzinuši, ka iekļaujošu mācību materiālu trūkums ir vājums, un aktīvi strādā, lai risinātu šo jautājumu. JDU ir īstenots dzimumu līdztiesības plāns ar skaidriem mērķiem, lai atbalstītu sieviešu akadēmiskās karjeras attīstību un nodrošinātu līdzsvarotu dzimumu pārstāvību lēmumu pieņemšanas procesos. Augstskola ir novērojusi nevienlīdzīgu dzimumu pārstāvību dažādās jomās, un sievietes ir nepietiekami pārstāvētas vadošos amatos, un vīrieši ir vadošie akadēmiskajos amatos. Dzimuma studijas tika īstenotas kā brīvas izvēles mācību priekšmets studentiem visā universitātē. Organizēts daudzveidības mēnesis, lai veicināt veiksmīgas sievietes un vienlīdzību zinātnē.

UCLM un HKR izceļas, piedāvājot īpašu kursu darbiniekiem, kas koncentrējas uz dzimumu un normatīvi kritisku perspektīvu mācīšanās, pētniecībā un vadībā. Līdztekus iniciatīvām dzimumu līdztiesības veicināšanai STEM karjeras jomā, uzsverot sieviešu lomu modeļus šajās jomās, UCLM ir izstrādājuši arī pamatkursus par līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu studentiem, lai gan neviena no šīm mācībām nav obligāta.

HKR ir izstrādājuši dzimumu integrācijas plānu, kas vērsts uz taisnīgu izglītību un akadēmiskām karjeras iespējām. Augstskola aktīvi strādā, lai radītu līdzsvarotāku dzimumu sadalījumu starp disciplīnām un izaicina dzimumu stereotipus savos mārketinga pasākumos. UNIFE ir arī īstenojusi vadlīnijas, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un iekļaušanu zinātniskos pasākumos.

UPB ziņojumā tiek uzsvērtā nepieciešamība stiprināt dzimumu pētniecību. Viņiem ir „dzimumu studiju centrs”, kas strādā, lai paplašinātu savu piedāvājumu gan pētniecībā, gan izglītībā. Universitātei ir maģistra programma „Comparative Literature”, kuras uzmanības centrā ir starpkultūru, starpmedialitāte un dzimumu studijas, un tā plāno uzsākt jaunu maģistra programmu „Kultūra un sabiedrība” ar specializāciju „dzimumu studijās”. Turklāt dzimumu pētniecības tēmas ir integrētas semināros un lekcijās dažādās disciplīnās. Augstskola arī apliecina savu apņemšanos veicināt nākamo dzimumu pētnieku paaudzi, katru gadu piedāvājot divu gadu doktora stipendijas dzimumu pētniecības jomā.

Kopumā daudzas no COLOURS alianses universitātēm ir veikušas būtiskus pasākumus, lai integrētu dzimumu perspektīvas pētniecībā un izglītībā. Viņi ir izstrādājuši politikas dokumentus, pamatnostādnes un konkrētus pasākumus, lai veicinātu dzimumu līdztiesību un novērstu stereotipus. Attiecībā uz ziņojumiem, šķiet, ka ir būtiski palielināt studentu un darbinieku informētību un izglītošanu par dzimumu perspektīvu, lai tuvinātos līdztiesībām pētniecībā un izglītībā, ko šīs iniciatīvas cenšas sasniegt.

Veselība un labklājība

Veselība un labklājība ir identificēta kā otrais svarīgais aspekts EDI ziņojumos no COLOURS alianses, kas konsekventi uzsvērts visos ziņojumos, lai gan aprakstīts dažādos veidos. Galvenais mērķis ir nodrošināt, ka universitātes kopienas locekļi var strādāt vai mācīties, nekļūstot par šķērslī vai kaitējumu veselībai un labklājībai. Esošajām politikām un pamatnostādnēm ir būtiska nozīme, veicinot iekļaušanu un padarot šīs universitātes atbalstošas un iekļaujošas telpas.

Veselības atbalsta dienests studentiem un personālam

Daudzas universitātes pievērš lielu uzmanību studentu un darbinieku veselībai un labklājībai, piedāvājot dažādus atbalsta pakalpojumus, lai veicinātu pozitīvu un plaukstošu akadēmisko vidi. Tomēr dažas iestādes atzīst arī problēmas, kas saistītas ar garīgās veselības atbalsta pieprasījuma nodrošināšanu, un uzsvēr vajadzību pēc papildu resursiem un preventīvajiem pasākumiem.

Studentu psiholoģiskās konsultēšanas pakalpojumi ir plaši pieejami visās universitātēs. LMU un UNIOS savos veselības aprūpes pakalpojumos integrē psihologus, psihiatrus un sociālos darbiniekus, savukārt JDU ir īpašs "atbalsta centrs", kurā strādā profesionāļi, tostarp psihologi, kā arī "Cilvēku, ar īpašām vajadzībām birojs" un katrā nodaļā - studentu pieejamības koordinators. UCLM sniedz psiholoģisko atbalstu, izmantojot savu "atbalsta dienestu studentiem ar īpašām vajadzībām", un UNIOS vada "psiholoģisko konsultāciju centru studentiem", ko vada psiholoģijas katedras pasniedzēji.

Tikmēr VeA konstatē, ka trūkst pienācīga atbalsta garīgajai veselībai un izdegšanas novēršanai, ierosinot pieņemt darbā uz vietas specializētu psihologu vai speciālistu, lai novērstu šo trūkumu. VeA atzīst, ka speciālistu ierobežotā pieejamība rada būtisku šķērslī, jo valsts finansētā veselības aprūpes sistēma nav optimāla. HKR ir līdzīga veselības aprūpes centra sistēma studentiem un veselības atbalsts darbiniekiem, lai gan šie pakalpojumi ir vairāk informācijas centrs, jo tas attiecas uz turpmāku izmeklēšanu un ārstēšanu valsts veselības aprūpes sistēmā.

Lai saglabātu veselīgu vidi, UPB veicina ģimenei draudzīgu darba vidi. Stratēģija ir piedāvāt elastīgu darba laiku, bērnu aprūpes iespējas un atbalstu vecākiem. UNIFE apliecina savu apņemšanos nodrošināt darbinieku labklājību, izmantojot UNIFE INCLUSIVA sadaļu savā tīmekļa vietnē, kas sniedz visaptverošu informāciju par atbalsta pakalpojumiem un iniciatīvām gan personālam, gan studentiem. UNIFE ziņoja arī par fiziskās, garīgās un sociālās labklājības piedāvāšanu kā iekļaušanas telpu darbiniekiem, kuri nejūtas labi darbavietā, un psiholoģisko atbalstu studentiem, kuri saskaras ar psiholoģiskām grūtībām. LMU profilakses darbinieks ir arī daļa no veselības atbalsta dienesta. Tā sadarbojas ar "health relay students" (kurus nodarbina universitāte), lai veicinātu pakalpojumu un izveidotu preventīvus pasākumus, piemēram, drošu partiju marķējumu.

Vairāku universitāšu atkārtoti uzsvērtā problēma ir resursu trūkums, lai pienācīgi risinātu pieaugošo pieprasījumu pēc veselības un labklājības atbalsta, kā arī samazinātā spēja

nodrošināt proaktīvas darbības. Universitātes atzīst, ka vairāk uzmanības jāpievērš preventīviem pasākumiem, lai veicinātu veselīgu un ilgtspējīgu darba vidi gan studentiem, gan darbiniekiem.

Visos universitāšu ziņojumos ir uzsvērti to centieni radīt iekļaujošu vidi studentiem un darbiniekiem ar invaliditāti. Šie pakalpojumi atšķiras pēc apjoma un mērķa, bet to mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi izglītībai un nodarbinātībai. LMU ir īpašs invaliditātes birojs, kas cieši sadarbojas ar veselības atbalsta dienestu, lai izveidotu īpašas naktsmītnes studentiem ar invaliditāti. Augstskola piedāvā īpašu kontaktpersonu darbiniekiem ar invaliditāti, nodrošinot viņu vajadzību nodrošināšanu. Turklāt LMU, kā arī HKR, nodarbina studentus uz līguma pamata, lai palīdzētu saviem vienaudžiem ar invaliditāti, veicot dažādus uzdevumus, piemēram, daloties lekciju piezīmes vai transkribējot atbildes eksāmenu laikā.

UCLM sniedz visaptverošu atbalstu, izmantojot savu pakalpojumu studentiem ar invaliditāti un tā īpašo izglītības atbalsta vajadzību (SAED) pakalpojumu. Šie pakalpojumi piedāvā individuālu palīdzību jebkuram universitātes kopienas loceklim, kuru skārusi invaliditāte vai hroniska slimība, kas ietekmē viņu studijas vai darbu. Atbalsts ietver informācijas izplatīšanu, surdotulku pieņemšanu darbā, pielāgotā transporta organizēšanu un daudz ko citu. Turklāt UCLM organizē mācību programmas universitāšu darbiniekiem, tostarp mācībspēkiem un administratīvajiem darbiniekiem, lai labāk viņus sagatavotu cilvēku ar invaliditāti atbalstam. JDU invaliditātes birojā strādā speciālisti dažādās jomās, tostarp izglītības konsultācijas, izglītības palīdzība, palīgtechnoloģijas, digitālā pieejamība un psiholoģiskais atbalsts. Gan JDU, gan UKLO sniedz finansiālu atbalstu un specializētu aprīkojumu, lai atbalstītu personas ar invaliditāti. Šie pakalpojumi ir pielāgoti, lai apmierinātu universitātes kopienas locekļu dažādās vajadzības.

UNIFE piedāvā visaptverošu pakalpojumu hartu saviem kopienas locekļiem ar invaliditāti. Galvenie pakalpojumi ietver palīdzību universitāšu iestādēm, tehnoloģisko palīg līdzekļu nodrošināšanu (vai nu aizdevumu, vai dotāciju veidā), mācību grāmatu digitalizāciju, piekļuvi zīmju valodas tulkiem un universitātes tīmekļa vietnes pilnīgu pieejamību. Šo pasākumu mērķis ir veicināt iekļaušanu visā iestādē. UNIOS ir īstenojusi pieejamības politiku un uztur biroju, kas ir īpaši paredzēts studentiem ar invaliditāti. Šis birojs koordinē saprātīgas apmešanās vietas un sniedz atbalsta pakalpojumus, lai nodrošinātu to studentu vajadzības, kuriem nepieciešama palīdzība. Mērķis ir nodrošināt taisnīgu līdzdalību akadēmiskajās aktivitātēs visiem studentiem.

Iepriekš minētās universitātes ir apņēmušās atbalstīt personas ar invaliditāti, izmantojot dažādas mērķtiecīgas programmas un pakalpojumus. Šīs iestādes cenšas radīt iekļaujošu un atbalstošu vidi, pievēršoties īpašām vajadzībām, sākot no atbalsta tehnoloģijām un finansiālā atbalsta līdz darbinieku apmācībai un pieejamības politikai. Lai gan šo pakalpojumu darbības joma un īstenošana atšķiras, to kolektīvie centieni uzsver pieejamības nozīmi augstākajā izglītībā.

Aprīkojums personām, ar īpašām vajadzībām

Visas COLOURS universitātes ir ziņojušas par pastāvīgu darbu, nodrošinot iespējas darbiniekiem un studentiem ar īpašām vajadzībām. Lielākā daļa universitāšu veica nozīmīgus pasākumus, lai radītu cilvēkiem ar kustību traucējumiem pieejamu vidi. Tā ir īpaši draudzīga cilvēkiem ar kustību traucējumiem un ratiņkrēslu lietotājiem. Sīkāka informācija par augstskolas telpu pieejamību ir pieejama tās tīmekļa vietnē. Tāpat UNIFE ir nodrošinājis, ka tās universitātes telpas ir redzamas un pielāgotas cilvēkiem ar invaliditāti. Lai palīdzētu orientēties, UNIFE ir izveidojis visaptverošu karti katrai iekārtai, nodrošinot būtiskas detaļas, piemēram, pieejamības līmeņus, ieejas vietas, tualetes un izraudzītas stāvvietas.

Dažas universitātes, piemēram, JDU, joprojām risina arhitektūras barjeras. JDU nodrošina pilnu digitālās komunikācijas un informācijas pieejamību. Studenti apgūst universālā dizaina nodarbības kā obligātu daļu no savas studiju programmas.

Lai gan daudzas COLOURS universitātes ir ievērojami uzlabojuši cilvēku ar ierobežotām pārvietošanās spējām mobilitāti, ir mazāk attīstīta iespēja studentiem ar redzes vai dzirdes traucējumiem. Piemēram, lai gan UCLM un VeA apgalvo, ka tām ir specializētas telpas neredzīgiem vai nedzirdīgiem studentiem, citas universitātes to nav skaidri minējušas. VeA atzīst savas nepilnības šajā jomā, norādot uz nepieciešamību pārdomāt telpu, ēkas bloku un iekštelpu mobilitātes pieejamību cilvēkiem ar redzes un dzirdes traucējumiem. Lai novērstu šīs nepilnības, VeA plāno aprīkot klases ar lieliem ekrāniem, projektoriem un uzlabotu apgaismojumu, lai labāk pielāgotos studentu ar maņu orgānu traucējumiem.

Visās COLOURS universitātēs aktīvi tiek izstrādāta politika, kas saistīta ar veselību un labklājību, jo īpaši attiecībā uz psiholoģisko veselību un fizisko invaliditāti. Tomēr joprojām ir iespējami uzlabojumi, jo īpaši attiecībā uz cilvēku ar fizioloģiskiem traucējumiem vajadzību nodrošināšanu. Īpaši UCLM izceļas tīklā, piedāvājot mūžizglītības kursu, kas īpaši paredzēts studentiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem. Šī divu gadu programma ir izstrādāta, lai studentiem nodrošinātu būtiskas prasmes gan publiskajā, gan privātajā sektorā, vienlaikus radot saikni starp akadēmisko apmācību un darba tirgu. Pašlaik UCLM ir vienīgā COLOURS universitāte, kas piedāvā šādu programmu personām ar intelektuālās attīstības traucējumiem.

Noslēgumā jāsaaka, ka COLOURS universitātes ir guvušas ievērojamu progresu atbalsta sistēmu un pakalpojumu uzlabošanā studentiem ar invaliditāti, jo īpaši mobilitātes un ar veselību saistītu vajadzību jomā. Tomēr joprojām ir jomas, kurām jāpievērš uzmanība, jo īpaši personām ar maņu orgānu traucējumiem un intelektuālās attīstības traucējumiem, lai nodrošinātu visu cilvēku veselību un labklājību akadēmiskajā sabiedrībā.

Finansiālais un materiālais atbalsts

COLOURS universitātēs ir vairākas programmas un pakalpojumi, lai palīdzētu saviem darbiniekiem un studentiem, kuriem tie ir vajadzīgi. Vairākas universitātes piedāvā finansiālu palīdzību un labklājības pakalpojumus studentiem, kas saskaras ar ekonomiskām grūtībām, lai nodrošinātu iekļaušanu un iespēju ikvienam piekļūt augstākajai izglītībai neatkarīgi no sociālekonomiskās situācijas.

Piemēram, UCLM ir sociālā atbalsta programma, kas ir atbalsts studentiem īpašās situācijās, tostarp studentiem ar invaliditāti. Tās arī ierosina piešķirt stipendijas, lai uzsāktu universitātes studijas studentiem ar invaliditāti, kuri minētās specifikas dēļ var būt ekonomiski nedroši. UNIFE piedāvā arī sociāli ekonomisko atbalstu studentiem, kuriem tas ir nepieciešams, naktsmītnēm un stipendijām. LMU ir sociālie dienesti ar diviem sociālajiem darbiniekiem, lai pavadītu studentus, kuri atrodas nestabilās situācijās un kuriem ir vajadzīga palīdzība, lai zinātu, kādu palīdzību viņi var saņemt. Papildus tiešajam finansiālajam atbalstam UNIFE un LMU piedāvā diskontētas kultūras, sporta un atpūtas aktivitātes studentiem un darbiniekiem. LMU nodrošina arī sociālo pārtikas produktu pakalpojumu, kas nodrošina bezmaksas dārzenus un atlaides gaļai studentiem, kuriem tas ir nepieciešams, kā arī lietotu veikalus ar samazinātām cenām.

Atbalsts migrantiem un starptautiskajiem studentiem

Dažās COLOURS universitātēs ir arī īpašas programmas migrantiem un starptautiskajiem studentiem. JDU un LMU nodrošina uzņemšanas centru, lai palīdzētu ārvalstu studentiem ar izmitināšanu, medicīnisko aprūpi un juridiskiem jautājumiem. LMU ir arī viesstudents, kurš koordinē atbalstu bēgļu un migrantu studentiem, tostarp franču valodas integrācijas kursus. UPB fokusējas uz valodas barjeru samazināšanu ārvalstu studentiem, veicinot divvalodību un piedāvājot ievadkursus. No otras puses, HKR nesniedz īpašu atbalstu migrantiem, jo pastāv labklājības sistēma ar īpaši izveidotām institūcijām, kas rūpējas par dažādām ārzemnieku uzņemšanas daļām Zviedrijā. Tomēr ir uzņemšanas birojs starptautiskajiem studentiem un tiem, kas izvēlas mainīt savu studentu pilsētīņu uz HKR, kas nodrošina visu nepieciešamo administratīvo un kultūras atbalstu.

Kopsavilkums

Visas COLOURS alianses universitātes cenšas radītu vienlīdzīgu un daudzveidīgu akadēmisko vidi. Attiecībā uz deviņiem EDI ziņojumiem universitātes galvenokārt strādā, lai sasniegtu savu mērķi, pieņemot politiku un pamatnostādnes, kas veicina dzimumu līdztiesību, vienlīdzīgas tiesības un daudzveidību. Visas universitātes atzīst, ka ir būtiski veicināt vidi, kurā tiek ievērotas atšķirības, lai studenti un darbinieki varētu labi un attīstīties, kas atbilst Eiropas vērtībām un pamatnostādņēm. Eiropas Augstākās izglītības telpa (EHEA) ir paziņojusi, ka EDI ir stratēģiski svarīgs mērķis augstākās izglītības nozares uzlabošanai, institucionālās kultūras, pētniecības un mācīšanas ietekmēšanai, kā arī tādu politiku veidošanai, kas ietekmē gan profesionālo, gan personisko jomu (European Commission/EACEA/Eurydice, 2022; European Higher Education Area, 2020).

Universitātes COLOURS aliansē ir ievērojami pavisējušas uz priekšu EDI veicināšanā, īstenojot tādas iniciatīvas kā dzimumu līdztiesību politika, invaliditātes atbalsts un sociāli ekonomiskā palīdzība, kas vērsta uz nepietiekami pārstāvētām grupām. Tomēr saskaņā ar pētījumiem par iekļaujošām akadēmiskām vidēm EDI nav tikai par nepietiekamu pārstāvību konkrētās grupās, bet gan par plašāku skatījumu uz iekļaušanu, kur visas personas tiek mudinātas būt unikālām un justies iekļautām, atbalstītām, novērtētām un pieņemtām (Siri, Cinzia & Bencivenga 2022; Waute et al., 2024, s. 101809).

Lai gan progress ir panākts tādās jomās kā darbā pieņemšanas procesa pamatnostādnes, sieviešu pamanāmība pētniecības jomās un piekļuves palielināšana marginalizētām grupām, aliansē joprojām ir potenciāls EDI attīstībai. Ziņojumos universitātes atzīst, ka, veidojot iekļaujošu universitātes pilsētīņu kultūru, ir vajadzīga aktīvāka rīcība. Secinājums varētu būt tāds, ka līdztekus politikai un hartām resursiem papildus būtu jācenšas aptvert visas daudzveidības un iekļaušanas dimensijas, sistemātiski nodrošinot, ka ikviens cilvēks uzskata, ka ir vajadzīgas ar EDI saistītas darbības, ka tās dod labumu visiem un, pats galvenais, ka visi ir daļa no risinājuma.

Šī redzējuma galvenā sastāvdaļa ir interseksionalitātes perspektīvas integrācija (Siri et al., 2022), kurā ņemts vērā, kā dažādi identitātes aspekti, piemēram, dzimums, vecums, ķermeņa lielums, etniskā piederība, invaliditāte, seksuālā orientācija utt., mijiedarbojas un ietekmē indivīdu pieredzi. Palielinot informētību par savstarpējo atbilstību, universitātes var veicināt dziļāku izpratni par to, kā dažādas identitātes veicina akadēmiskās un sociālās vides bagātību, kā arī saprast, ka savstarpēja interseksionalitāte ietekmē visus universitāšu kopienas locekļus, nevis tikai marginalizētās grupas. Tā kā lielākā daļa universitātes studentu piedzīvo pāreju uz pieaugušā dzīvi un meklē savu identitāti, viņi ir uzņēmīgāki pret akadēmisko un sociālo problēmu, kā arī prasību un normu ietekmi (Montgomery & Côté, 2003), kas padara studentus par svarīgu mērķa grupu.

Saskaņā ar Eiropas Komisijas pamatnostādņēm par sociālās dimensijas īstenošanu Eiropas universitāšu apvienības tiek uzskatītas par paraugu, lai izveidotu iekļaujošu vidi augstākajā izglītībā, kas veicina līdztiesību un daudzveidību un atbilst vietējo kopienu vajadzībām (European Commission/EACEA/Eurydice 2020). Turklāt uz studentiem vērsta pieeja, kā arī mūžizglītības nodrošināšana un digitālo tehnoloģiju izmantošana izglītības kvalitātes uzlabošanai kalpo kā skaidra stratēģija noturīgas sabiedrības veicināšanai. (ibid).

Universitāšu studenti ir īpaši neaizsargāti pret sociālo spiedienu, kas saistīts ar ārējo izskatu (Grossbard et al., 2009; Yager & O’Dea, 2008), un, tā kā universitāšu studenti bieži būs nākotnes līderi ar potenciālu ietekmēt sabiedrību (Thomas, 2014), tādu jautājumu apzināšana un risināšana, kas saistīti ar plašāku EDI perspektīvu, ir ļoti noderīga, veidojot iekļaujošu un veselīgu vidi visiem. Koncentrēšanās uz studentu veselības un labklājības uzlabošanu ne tikai dod labumu iesaistītajiem, bet ilgtermiņā var pozitīvi ietekmēt plašāku sabiedrību.

Papildus daudzveidības un iekļaušanas veicināšanai universitātēm jāturpina noteikt par prioritāti iekļaujošas vides radīšanu ne tikai studentiem, bet arī darbiniekiem. Eiropas pētniecības universitāšu līga (LERU) ir konstatējusi dažas nepilnības EDI pieejā, kas ir jāizslēdz (Siri et al., 2022). Viens no tiem ir tas, ka daudzu centienu uzmanības centrā ir vai nu personāla jautājumi, vai studentu jautājumi, nevis visas universitāšu kopienas vajadzību risināšana (ibid).

Tāpēc pirmajam solim EDI uzlabošanas procesā jābūt pieejamai, viegli saprotamai un uz mērķi orientētai mācību programmai par to, kādi ir EDI principi un kā to piemērošana ietekmē vidi gan studentiem, gan darbiniekiem. Turklāt, lai uzlabotu izpratni par dažādu atsevišķu aspektu un to seku mijiedarbību, ir jāņem vērā intersekcionalitātes perspektīva. Lielāka izpratne par to, kā intersekcionalitāte ietekmē gan individuus, gan grupas, var bagātināt universitātes vidi, radot telpu, kurā var satikties dažādas pieredzes, perspektīvas un apmainīties ar idejām. Šī pieeja ietekmē pārstāvību un iekļaušanu lēmumu pieņemšanā. Tas ir ļoti svarīgi, lai veicinātu EDI un novērstu vadības viendabīgumu, kas arī ir uzsvērts kā līdztiesības problēma aliansē.

Vēl viens svarīgs aspekts EDI principu īstenošanā, izmantojot mācību programmu, ir noskaidrot, kā iekļaujoša vide skar ikvienu šajā kontekstā. Lai gan daudzveidība apvieno cilvēkus no dažādām vidēm, taisnīgums nodrošina, ka ikvienam ir taisnīga piekļuve iespējām, un iekļaušana nodrošina, ka ikviens jūtas novērtēts un uzklausīts. Tas paplašina akadēmiskās pasaules izpratni par sabiedrību un veicina empātiju, kritisko domāšanu un problēmu risināšanas prasmes. Izglītojot studentus un darbiniekus par EDI principiem un to ietekmi uz visiem, tiek radīta vide, kurā labklājība, attīstība un inovācijas var patiesi attīstīties.

Visbeidzot, COLOURS universitātes ir veltītas tādas vides izveidošanai, kurā tiek atzīta dažādība un iekļaušana ir iekļauta gan akadēmiskās, gan sociālās dzīves pamatvērtībās. Atturoties no vēstījuma par EDI iniciatīvām, COLOURS aliansei ir iespēja spert drosmīgu un inovatīvu soli ceļā uz patiesu iekļaušanu. Tas ietver pāreju no tradicionālā viedokļa, ka EDI attiecas tikai uz nepietiekami pārstāvētām grupām, uz to, ka līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana ir universālas priekšrocības. Šī perspektīva bagātina individuālo pieredzi un arī stiprina visu akadēmisko kopienu, veicinot kultūru, kurā ikviens var attīstīties. Ja vienlīdzīgums, daudzveidība un iekļaušana tiek saprasta kā būtiska visiem, tie kļūst par spēcīgiem inovāciju, sadarbības un kopīgu panākumu virzītājspēkiem visā akadēmiskajā vidē.

Avoti:

European Commission/EACEA/Eurydice. (2022). Towards equity and inclusion in higher education in Europe: Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission/EACEA/Eurydice. (2020). The European Higher Education Area in 2020: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Higher Education Area. (2020). Principles and guidelines to strengthen the social dimension of higher education in the EHEA. Ministerkonferensen i Rom, 25-27 November 2020.

Grossbard, J. R., Lee, C. M., Neighbors, C., & Larimer, M. E. (2009). Body image concerns and contingent self-esteem in male and female college students. *Sex Roles, 60*(3), 198-207. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9535-y>

Montgomery, M. J., & Côté, J. E. (2003). College as a transition to adulthood. I G. R. Adams & M. D. Berzonsky (Red.), *Blackwell Handbook of Adolescence* (s. 149-172). Blackwell Publishing.

Siri, A., Leone, C., & Bencivenga, R. (2022). Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition. *Societies, 12*(5), 140. <https://doi.org/10.3390/soc12050140>

Thomas, A. (2014). Internal governance imperatives for universities. *African Journal of Business Studies, 4*(1), 25-36. <https://doi.org/10.15249/4-1-62>

Waite, E., Parnell, J., Guest, E., Harcourt, D., Stokes, R., & Slater, A. (2024). "Make sure that everybody feels there is a space for them": Understanding and promoting appearance inclusivity at university. *Body Image, 51*, 101809. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2024.101809>

Uzdevums Nr. 5.2: Īstenot EDI – grupas koncepcijas kartēšana

Uzdevums 5.2. bija vērst uz grupas koncepcijas kartēšanas (GCM) piemērošanu kā uz līdzdalību un pierādījumiem balstītu metodi, lai izpētītu, kā līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) var uzlabot visās COLOURS alianses universitātēs. GCM izmantošanas pamatojums ir spēja integrēt kvalitatīvās atziņas ar kvantitatīvu analīzi, tādējādi veidojot strukturētu konceptuālu plānu personāla perspektīvām EDI jomā. Šī pieeja ļāva sistemātiski identificēt prioritārās jomas, kas balstās uz akadēmisko, administratīvo un vadošo darbinieku pieredzi un profesionālo pieredzi.

GCM process tika veikts sadarbībā visās deviņās partneruniversitātēs, un to koordinēja ieceltie EDI darbinieki. Dalībnieki iesaistījās prāta vētras, šķirošanas un vērtēšanas aktivitātes, kas radīja bagātīgu ideju kopumu par to, kā stiprināt EDI praksi savās iestādēs. Veicot daudzdimensiju mērogošanu un klasteru analīzi, tika noteiktas sešas konceptuālās jomas: Apmācības un izglītības nodrošināšana; pasākumu, aktivitāšu un kopienas iesaistīšanās veicināšana; iekļaujošas sadarbības veicināšana; atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana; taisnīguma nodrošināšana vadības un lēmumu pieņemšanas jomā; politikas, īstenošanas un novērtēšanas veicināšana.

Nākamajā sadaļā ir iekļauts grupas koncepcijas kartēšanas kopsavilkuma ziņojums, kurā izklāstīta šī uzdevuma metodoloģija, konstatējumi un sekas. Tas ir stūrakmens, lai noteiktu alianses mēroga prioritātes attiecībā uz EDI, un nosaka analītisko pamatu turpmākiem uzdevumiem un politikas ieteikumiem.

Kopsavilkuma ziņojums: Grupas koncepcijas kartēšana aliansē

Ievads

Līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana (EDI) ir pamatprincipi, kas nodrošina taisnīgumu, pārstāvību un piederību universitātēs. Līdztiesību mērķis ir novērst un likvidēt strukturālos šķēršļus; daudzveidība ietver dažādas identitātes, tostarp, bet ne tikai etnisko piederību, dzimumu, spēju un sociālekonomisko izcelsmi; vienlaikus iekļaušana nodrošina, ka visas personas jūtas novērtētas, cienītas un spējīgas pilnībā iesaistīties akadēmiskajā dzīvē (European Commission European Education Culture Executive Agency et al., 2022).

Mūsdienu universitātēm daudzveidība ir būtiska prioritāte. Tā ir iestāžu izcilības pamatā un palielina universitātes spēju reaģēt uz pieaugošo konkurenci visās tās misijas dimensijās – izglītībā, pētniecībā un sabiedrības iesaistīšanā. Lai saglabātu augstus veiktspējas standartus, universitātēm jābūt spējīgiem piesaistīt un saglabāt talantus visos līmeņos. Globalizētā un savstarpēji saistītā akadēmiskajā vidē tas prasa patiesu atvērtību dažādībai. Pierādījumi liecina, ka dažādas pētniecības grupas veicina lielāku radošumu un sniedz izcilus rezultātus, savukārt nevienmērīga mācību vide intelektuāli stimulē un bagātina vairāk nekā viņu homogēnie kolēģi (Claeys-Kulik et al., 2019). Tā rezultātā, piemēram, pamatprogrammas “Apvārtnis Eiropa” ietvaros visām valsts iestādēm, pētniecības organizācijām un augstākās izglītības iestādēm no ES dalībvalstīm un asociētajām valstīm, kas iesniedz priekšlikumus par uzaicinājumiem iesniegt termiņus, sākot no 2022. gada, ir jāizstrādā dzimumu līdztiesības plāns (GEP) vai līdzvērtīga stratēģija kā nosacījums atbilstības finansējumam (European Commission et al., 2021). Turklāt,

lai veicinātu lielāku dažādību pētniecībā un inovācijā (R&I), Eiropas Komisija paplašina savu dzimumu politikas saturu, lai pievērstos tādām sociālo dimensiju kā etniskā piederība, invaliditāte un seksuālā orientācija krustojumam (European Commission et al., 2022b). Tomēr, neraugoties uz pieaugošo politikas uzsvāri uz dzimumu līdztiesību pētniecībā un augstākajā izglītībā, daudzas iestādes joprojām saskaras ar pastāvīgiem strukturāliem un operatīviem šķēršļiem, kas kavē jēgpilnu īstenošanu. Galvenais šķērslis gan GEP pieņemšanai un ieviešanai augstākās izglītības iestādēs (All), gan pētniecības veicīgās organizācijās (RPO) ir pietiekamu resursu trūkums, ieskaitot īpašu personālu, tehnisko infrastruktūru, laiku un finansējumu (European Commission et al., 2025). Lai gan ārējās finansēšanas shēmas var sniegt pagaidu atvieglojumus, ilgtermiņa investīcijas ir būtiskas, lai veicinātu jēgpilnas strukturālās pārmaiņas. Vēl viena būtiska problēma ir personāla un iestāžu vadības ierobežotais atbalsts, kas bieži rodas no izpratnes vai trūkuma par to, kā izpaužas dzimumu nevienlīdzība, un no tā izrietošajām plašākajām sociālajām un institucionālajām sekām. Šo jautājumu vidū ir tas, ka trūkst sistemātiski vāktu, stabilu datu, jo īpaši tādu starppozaru datu kā etniskā piederība, invaliditāte un sociālekonomiskais statuss, kas kavē iestāžu spēju novērtēt to īpašās vajadzības un efektīvi izsekot progresam dzimumu līdztiesības veicināšanā (European Commission et al., 2025).

Neraugoties uz pastiprinātu politikas uzmanību un stratēģiskajām saistībām attiecībā uz EDI augstākajā izglītībā, daudzās iestādēs joprojām ir raksturīga liela nevienlīdzība. Neiekļaujošās kultūras saglabājas gan strukturālā, gan starppersonu līmenī (Watson et al., 2023), bieži izpaužas kā nevienlīdzīga piekļuve iespējām, marginalizētu grupu nepietiekama pārstāvība un vide, kas nespēj pilnībā atbalstīt vai novērtēt dažādas identitātes un perspektīvas. Universitāšu vidē ir diezgan bieži, ka EDI centienus bieži vada apņēmīgi indivīdi, parasti no cilvēkresursiem, akadēmiskām vai administratīvām lomām, kas šo darbu uzņemas brīvprātīgi, neskatoties uz to (Bencivenga et al., 2025), ka nav oficiāla mandāta. Pat iestādēs, kurās ir izveidotas EDI struktūras, šādas lomas bieži vien ir nepietiekami nodrošinātas, tām trūkst oficiālas pilnvaras un tās nav pietiekami atzītas vai atzītas par likumīgām iestāžu hierarhijā (van den Brink, 2020).

COLOURS alianses universitātēs arvien vairāk tiek atzīts, ka EDI jautājumi ir svarīgi, lai radītu godīgu, cienpilnu un plaukstošu akadēmisko vidi. Tā vietā, lai pieņemtu, ka šīs vērtības jau ir pilnībā iekļautas iestāžu praksē, ir būtiski kritiski apsvērt un novērtēt mūsu pašreizējo stāvokli un noteikt jomas, kurās jāveic uzlabojumi. Paturot to prātā, šis pētījums un ziņojums centās noteikt un novērtēt jomas, kurās darbinieki uztver izaugsmes un uzlabošanas nepieciešamību saistībā ar EDI. Novērtējot mūsu pašreizējo nostāju, mēs varam nodrošināt, ka turpmākās iniciatīvas ir pamatotas ar reālajām vajadzībām un ir informētas par to cilvēku perspektīvām, kuri dod ieguldījumu universitātes darbībā un attīstībā.

Lai to atbalstītu, mēs veicām plašu datu vākšanu, iesaistot darbiniekus no deviņām COLOURS alianses dalībuniversitātēm. Viņu pieredze un atziņas veidoja pamatu rūpīgai jaukto metožu analīzei, kas apvienoja gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās pieejas, lai radītu niansētu izpratni par personāla perspektīvām par EDI uzlabojumiem.

Mērķis

Datu vākšanas un analīzes mērķis bija radīt konceptuālas jomas, kā uzlabot līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) universitātēs. Grupas koncepcijas kartēšanas metode tika izmantota, lai digitāli apkopotu dažādas perspektīvas no visiem dalībniekiem un, izmantojot strukturētu analīzi, apvienotu tās vienā kartē, kas ilustrē galvenās konceptuālās jomas, kas ir svarīgas EDI uzlabošanai.

Metode

Apzīmējums

Datu apkopošanai un analizēšanai tika izmantots jauktās metodes dizains, kura mērķis bija izpētīt COLOURS alianses universitāšu personāla perspektīvas par to, kā EDI var uzlabot universitātēs. Lai nodrošinātu, ka tiek pārstāvētas visu deviņu augstskolu perspektīvas, tika pieņemta līdzdalības metode, iesaistot ieinteresētās personas dažādos procesa posmos. Līdz ar to tika izmantota grupas koncepcijas kartēšana (GCM) (Kane and Rosas, 2017) un datu vākšanai un analīzei tika izmantots Concept System[®] groupWisdom[™]. GCM atbilst izpētes secīgai pieejai, jo pētījuma kvantitatīvo posmu informē un tā pamatā ir iepriekšējais kvalitatīvais posms (Creswell and Creswell, 2017, Hanson et al., 2005). GCM ir sistemātiska metode, kas ietver šādas darbības: *Pirmais plānošanas posms*, kurā tiek veidota fokusa uzvedne un tiek noteikti dalībnieku iekļaušanas kritēriji. Pēc tam dalībnieki ir iesaistīti *prāta vētras fāzē*, kur viņi veido ziņojumus kas saistītas ar fokusa uzvedni (kvalitatīvu datu vākšana). Apkopotie paziņojumi pēc tam tiek sintezēti *otrajā plānošanas posmā*, un tiek noskaidroti reitinga jautājumi. Pēc tam dalībnieki ir iesaistīti *organizācijas posmā*, kur viņiem tiek lūgts sakārtot ziņojumus grupās, pamatojoties uz to, kā viņi uztver līdzības un atšķirības starp ziņojumiem, un, visbeidzot, dalībnieki novērtē ziņojumus, visbiežāk atkarībā no svarīguma un iespējamības (Rosas and Kane, 2012). Pēc tam tiek veikta kvantitatīva datu analīze par dalībnieku kārtošanu un novērtēšanu. Pēc tam seko interpretācijas un lietošanas posms, kurā rezultātus var iesniegt cilvēkiem, kurus tas ietekmē, un var īstenot darbības.

Konteksts un dalībnieki

Grupās koncepcijas kartēšanas (GCM) process (Kane and Rosas, 2017) tika veikts kā sadarbības pasākums Eiropas universitāšu aliansē COLOURS, kurā apvienojās deviņas partneruniversitātes visā Eiropā. GCM procesa mērķis bija izpētīt COLOURS alianses darbinieku perspektīvas par to, kā augstākās izglītības iestādēs var uzlabot pašu līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI). EDI ir galvenā stratēģiskā prioritāte augstākās izglītības jomā, veidojot institucionālo kultūru, akadēmiskos pētījumus un pedagoģisko praksi (Siri et al., 2022). Šis process atbilst alianses galvenajam uzdevumam veicināt iekļaujošu akadēmisko kultūru un institucionālo transformāciju, izmantojot strukturētu, uz pierādījumiem balstītu pieeju EDI.

Katra partneruniversitāte iecēla īpašu EDI amatpersonu, lai koordinētu vietējo līdzdalību, un procesā piedalījās visu iestāžu (turpmāk tekstā – dalībnieki) administratīvie, mācību un pētniecības darbinieki.

Deviņas augstskolas, kas piedalījās šajā procesā, bija:

- HKR – *Högskolan Kristianstad*, Zviedrija
- JDU – *Jan Dlugosz University in Czestochowa*, Polija
- LMU – *Le Mans University*, Francija
- UCLM – *University of Castilla-La Mancha*, Spānija
- UKLO – *University St Kliment Ohridski Bitola*, Ziemeļmaķedonija
- UNIFE – *University of Ferrara*, Itālija

- UNIOS – *Josip Juraj Strossmayer University of Osijek*, Horvātija
- UPB – *Paderborn University*, Vācija
- VeA – *Ventspils Augstskola*, Latvija

Visā ziņojumā bieži tiks izmantoti universitāšu akronīmi.

Visas iestādes veicināja katru procesa posmu, nodrošinot reprezentatīvu un visaptverošu datu kopumu, kas balstīts uz alianses dalībnieku dzīves institucionālo realitāti. EDI amatpersonu koordinācija bija ļoti svarīga, lai nodrošinātu plašu darbinieku līdzdalību, tādējādi nodrošinot, ka no tā izrietošie jēdzieni sakņojas to cilvēku perspektīvās, kuri tieši iesaistīti akadēmiskajā vidē.

Izmantojot šo metodoloģiju, GCM process lika pamatus kolektīvai zināšanu bāzei un veicināja kopīgu izpratni par EDI prioritātēm pāri institucionālajām un valstu robežām.

Procedūra:

Pirmajā plānošanas posmā galvenā uzmanība tika vērsta uz “viena svarīga lieta, lai uzlabotu pašu līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) manā universitātē, ir ...”. Šī beztermiņa uzvedne tika izplatīta visās deviņās iestādēs, ļaujot dažādu nozaru augstskolu darbiniekiem iesniegt savas individuālās idejas.

Dalībnieki no deviņām universitātēm piedalījās prāta vētrā, kur viņi radīja idejas uz fokusa uzvedni. Prāta vētra tika veikta individuāli, un kopumā tika ģenerēti 329 apgalvojumi.

Otrajā plānošanas posmā tika pārskatīti un sintezēti 329 apgalvojumi. Šajā sintēzes posmā tika novērsta liekā informācija, vienlaikus saglabājot sākotnējā ieguldījuma konceptuālo bagātību, un tā rezultātā tika izstrādāti 79 apgalvojumi. Šie apgalvojumi tika ievadīti Concept System® groupwisdom™, un tika izveidoti divi reitinga jautājumi.

Organizācijas posmā 21 dalībnieki no COLOURS alianses, kas ir iekļauti 5. darba paketē, tika aicināti kārtot apgalvojumus, izmantojot Concept System® groupwisdom™. Viņiem tika uzdots sakārtot apgalvojumus grupās atbilstoši tam, kā viņi uzskatīja, ka tie ir saistīti viens ar otru, un marķēt katru grupu atbilstoši tās saturam. Līdz ar to katrs dalībnieks veica apgalvojumu satura kvalitatīvu šķirošanu. Šī procesa mērķis bija tvert katra dalībnieka subjektīvo izpratni par attiecībām starp dažādiem apgalvojumiem un to kopējo saturu.

Dalībnieki (n=348) no visām deviņām universitātēm novērtēja apgalvojumu pēc tā svarīguma un iespējamības. Viņi tika aicināti novērtēt apgalvojumus saskaņā ar diviem atsevišķiem četru punktu Likerta skalas. Novērtējot apgalvojumus, viņiem tika uzdots salīdzināt savu vērtējumu attiecībā pret viņu reitingu visiem pārējiem apgalvojumiem. Svarīgums tika vērtēts, izmantojot skalu 1 = salīdzinoši svarīgs, 2 = nedaudz svarīgs, 3 = svarīgs, un 4 = ļoti svarīgi. Iespējamības novērtējums tika veikts, izmantojot mērogu 1 = relatīvi iespējams, 2 = nedaudz iespējams, 3 = iespējams un 4 = ļoti iespējams.

Pēc tam tika veikta kvantitatīva *analīze* par katra dalībnieka veikto pārskatu kārtošanu un novērtēšanu. Pirmkārt, tika aprēķināta līdzības karte, un pēc tam tika veikta daudzdimensiju mērogošanas (MDS) analīze, lai izveidotu divdimensiju punktu karti, kurā viss apgalvojums tika ievietots kartē. Katrs punkts norāda apgalvojumu, un jo biežāk dalībnieki tos ir sakārtojuši kopā, jo tuvāk viens otram tie parādīsies kartē. Atbilstība starp līdzības matricu un punktu karti ir norādīta ar stresa vērtību. Jo zemāka vērtība, jo lielāka atbilstība. Stresa vērtība GCM pētījumos bieži ir no 0,10 līdz 0,35 (Rosas and Kane, 2012). Īpaši interesē veids, kā dalībnieki

sakārtoja apgalvojumus, līdz ar to, kā viņi uztvēra attiecības starp tiem. Tika aprēķināta visu dalībnieku kopējā šķirošana, un tā tiek attēlota kā salīdzinājuma vērtība (BV). Paziņojuma BV diapazons ir no 0 līdz 1, un to izmanto, lai saprastu, kā paziņojums attiecas uz citām kartes daļām. Zems BV (tuvu 0) nozīmē, ka dalībnieki lielākoties ir grupējuši paziņojumu ar tuvumā esošiem apgalvojumiem, kas liecina, ka tam ir galvenā loma, nosakot šo kartes apgabalu. Šie apgalvojumi palīdz konceptuāli "noenkurot" klasteri, pie kura tie pieder. Turpretī augsta BV (tuvu 1) norāda, ka dalībnieki bieži ir grupējuši paziņojumu ar citiem paziņojumiem, kas ir vairāk izplatīti visā kartē, norādot, ka tas kalpo kā saikne starp dažādām jomām.

Attiecībā uz kopu BV tika aprēķināts kā visu tajā esošo apgalvojumu vidējais BV. Augsts klastera BV norāda, ka klasteris ir daudzveidīgāks vai konceptuāli jauktāks (neviendabīgāks), savukārt zems klastera BV norāda uz lielāku konsekveni starp paziņojumiem (viendabīgs). Grafiski klastera BV tiek parādīts, izmantojot klastera izklajumu.

Otrkārt, tika veikta hierarhiska klastera analīze, kā rezultātā tika izveidota klastera karte. Klastera apzīmējumi izskaidro klastera saturu un tika veidoti, ņemot vērā dalībnieku ieteiktos apzīmējumus, klastera apgalvojumus un galveno apgalvojumu.

Treškārt, apgalvojumu vērtējums tika analizēts, aprēķinot katras universitātes vidējo vērtējumu un ilustrējot vidējo vērtējumu divdimensiju izkaisītājā laukumā, tā sauktajā Go-Zone kartē. Šajās kartēs ir norādīti katra pārskata vidējie rādītāji un uzsvērtas gan atšķirības, gan līdzības, un tās ir noderīgas turpmākai interpretācijai un īstenošanai. Go-Zone kartes iedala četros kvadrantos, pamatojoties uz visu paziņojumu vidējo vērtējumu. Tā kā katrai universitātei tika veikta reitingu analīze, vidējais reitings un četri kvadranti atšķiras starp deviņu universitāšu reitingiem. Katra apgalvojuma punktu attēlo tā piederības klastera krāsas. Paziņojumi augšējā labajā kvadrantā, ir novērtēti ar augstu nozīmi un iespējamību. Apakšējā kreisajā kvadrantā, ko sauc par "o zonu", ir paziņojumi, kas tika novērtēti ar zemu svarīgumu un iespējamību. Augšējā kreisajā kvadrantā ir paziņojumi, kas tika novērtēti ar augstu nozīmi un zemu iespējamību. Paziņojumi apakšējā labajā kvadrantā tika novērtēti ar zemu svarīgumu un lielu iespējamību.

Visbeidzot, katrā klasterī veikto paziņojumu vidējais vērtējums gan nozīmīguma, gan iespējamības ziņā tika aprēķināts, lai ilustrētu klastera vidējo vērtējumu, kas tiek parādīts tā dēvētajā modeļu sakritībā. Tas tika aprēķināts katrai universitātei, un tika noteikts minimālais un maksimālais, lai varētu veikt salīdzināšanu. Gan Go-zone karte, gan Pattern Match ir noderīgi, lai izpētītu atšķirības un līdzības starp abiem vērtējumiem.

Šī metode sniedz ilustratīvas kartes *interpretācijai un izmantošanai* praksē, un to var izmantot, lai sniegtu norādījumus EDI stratēģiju īstenošanā.

Rezultāts

Ideju apkopojumā kopā ar visām deviņām universitātēm tika apkopoti 329 apgalvojumi, kas tika sintezēti 79 apgalvojumos. 1. Tabulā ir parādītas visas kopas un ar tām saistītais apgalvojums, kā arī kopas un pārskati par sasaistes vērtībām. Šķirošana ir attēlota punktveida klastera kartē, sk. 1. Attēlu.

Daudzdimensiju mērogošanas analīzes rezultātā stresa vērtība bija 0,25, kas norāda labu atbilstību starp līdzības matricu un punktu karti.

Klasteri ilustrē konceptuālas jomas, kas saistītas ar fokusa uzvedni, kas koncentrējas uz to, kas bija svarīgi, lai uzlabotu EDI universitātē. Klasteri ir šādi: 1. klasteris: Apmācības un izglītības nodrošināšana; 2. klasteris: Pasākumu, aktivitāšu un sabiedrības līdzdalības veicināšana; 3.

klasteris: Iekļaujošas sadarbības veicināšana; 4. klasteris: Atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana; 5. klasteris: Nodrošināt vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē; 6. klasteris: Politikas, īstenošanas un novērtēšanas veicināšana (1. Attēls). Klasteru slāņi 1. attēlā ilustrē BV no katra klastera; jo augstāks BV, jo vairāk slāņu.

1. klasteris: Apmācības un izglītības nodrošināšanai ir zems BV (0,27), kas norāda uz viendabīgu kopu. 72. apgalvojums "izveidot EDI mācību programmas visiem darbiniekiem, lai nodrošinātu izpratni par tādiem galvenajiem jēdzieniem kā dzimumu studijas, interseksionalitāte un taisnīgums", ir zemākais BV (0,08) un ir klastera pamats.

Klasteris parāda vajadzību palielināt informētību un izpratni par EDI, izmantojot apmācību un izglītību, lai uzlabotu līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu universitātēs, un ierosina studentiem, skolotājiem un vadītājiem mācības un izglītību. Tiek ieteiktas dažādas apmācības un izglītības metodes, tostarp EDI principu integrēšana mācību programmā un mācību praksē, mikroakreditācijas kursu piedāvāšana EDI, semināru un mācību sesiju organizēšana un apmācības sistēmas ieviešana. EDI ir jāiekļauj izglītībā, piemēram, mācību programmā un mācību praksē, un jāiekļauj komunikācijā, kur tiek izmantota iekļaujoša, ar dzimumu saistīta valoda.

2. klasteris: Pasākumu, aktivitāšu un sabiedrības iesaistīšanās veicināšana ir klasteris ar zemāko BV (0,18), tāpēc tas ir vishomogēnākais klasteris. Pamatapgalvojums Nr. 27, "organizēt pieejamus ar EDI saistītus pasākumus, piedāvājot hibrīdformātus, kas ir piemēroti laika grafikam un tulkojumiem, kas nodrošina iekļaušanu visiem dalībniekiem" ar BV 0.

Klasteris uzsver nepieciešamību organizēt pasākumus, aktivitātes un iesaistīšanos, kas koncentrējas uz līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu universitātēs, padziļinot iesaistīšanos ar EDI principiem un nodrošinot plašu, iekļaujošu līdzdalību visā universitātē un ārpus tās. Piemēram, foruma informēšanas dienas, iedvesmojošas lekcijas un atsauksmes, piemēram, EDI nedēļa vai daudzveidības mēnesis. Iesaistīšanās plašākā perspektīvā tiek ierosināta, palielinot informētību par EDI ārpus universitātes, organizējot pasākumus, kuros iesaistīti ne tikai studenti un mācībspēki, bet arī plašāka sabiedrība. Tiek ierosināts dialogs starp departamentiem, starptautiskā sadarbība, kā arī aktivitātes un apmācības vietējām pašvaldībām un citām ieinteresētajām personām.

3. klasteris: Iekļaujošas sadarbības veicināšana ir klasteris ar augstāko BV (0,61), līdz ar to arī visneviendabīgāko klasteri. 14. apgalvojums "palielināt kopienas iesaistīšanos EDI, veicinot sadarbību ar vietējām organizācijām, NVO, uzņēmumiem un ārējiem partneriem un radot iespējas studentiem un mācībspēkiem sadarboties kopīgu sabiedrības jautājumu risināšanā" ir pamatapgalvojums ar BV 0,35. Paziņojums ar augstāko BV (0,91) klastera ir 16. apgalvojums, "izturēties pret visiem ar laipnību un cieņu, novērtējot personas, kas viņi ir", norādot, ka tas ir ļoti saistīts ar citām jomām kartē.

Klasteris parāda nepieciešamību veicināt sadarbību, veicinot daudzveidības pozitīvo ietekmi, uzsverot, kā daudzveidība bagātina darba dinamiku, veicina sadarbību un veicina radošumu. Attīstīt cieņas un laipnības kultūru, izrādīt cieņu visiem un novērtējot individuus par to, kas viņi ir. Tāpat tiek uzsvērtā nepieciešamība integrēt EDI ikdienas praksē, veicinot diskusijas par EDI un iekļaujot iekļaujošas prakses ikdienas aktivitātēs, kā arī valodu pieejamību, piedāvājot vairāk aktivitāšu angļu valodā.

4. klasteris: Atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšanai BV ir 0,52, kas norāda, ka tas ir diezgan neviendabīgs klasteris. 17. apgalvojums "veicināt kultūru, kas veicina iekļaušanos augstākajā izglītībā, kur visi studenti un darbinieki jūtas novērtēti, atbalstīti un iedrošināti" ir pamatapgalvojums ar BV 0,17.

Klasteris uzsver, ka, lai uzlabotu EDI, ir nepieciešama atbalstoša un iekļaujoša vide un kultūra. EDI var uzlabot, veidojot patiesi iekļaujošu universitātes vidi, kas likvidē šķēršļus, piedāvā pielāgotu atbalstu un atzīmē daudzveidību visās tās izpausmēs. Ir jārada viesmīlīgas, drošas un cieņpilnas telpas atklātam dialogam par EDI jautājumiem. Ir jāizveido iekļaušanas un cieņas kultūra, lai veicinātu kultūru, kurā studenti un darbinieki jūtas novērtēti, atbalstīti un veicināti. Turklāt ir jāveicina atklātība, iecietība un personu zināšanu un ieguldījumu atzišana neatkarīgi no viņu izcelsmes, piederības vai statusa. Iekļaujoša vide un kultūra ietver arī nepietiekami pārstāvētu grupu piekļuves un iespēju paplašināšanu, piedāvājot finansiālu atbalstu un stipendijas studentiem no nepietiekami pārstāvētām vai marginalizētām grupām un nodrošinot pielāgotus atbalsta pakalpojumus studentiem un darbiniekiem gan garīgās veselības atbalsta, gan pieejamu resursu ziņā.

5. klasteris: Lai nodrošinātu vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē, BV ir zems 0,23, kas liecina, ka tas ir neviendabīgs kopums. Ar BV 0,11, 33. pamatapgalvojums, "integrēt dažādas perspektīvas lēmumu pieņemšanas procesos, iesaistot nepietiekami pārstāvētas grupas un nodrošinot, ka viņu balsis tiek uzklautas par galvenajiem jautājumiem".

Klasteris parāda nepieciešamību veicināt EDI visos iestādes līmeņos. Tas ietver iekļaujošu lēmumu pieņemšanas procesu, kurā aktīvi iesaistās nepietiekami pārstāvētas grupas, lai atspoguļotu dažādas perspektīvas, un daudzveidību veicina, nodrošinot taisnīgu pārstāvību lēmumu pieņemšanas lomās un varas amatos. Akadēmiskajos procesos ir jābūt pārredzamiem, lai nodrošinātu taisnīgumu un atklātību tādos procesos kā pieņemšana darbā, paaugstināšana amatā un atalgojums, izmantojot skaidrus kritērijus un pārredzamu lēmumu pieņemšanu. Vadītājiem ir jābūt apņēmīgiem aktīvi noteikt prioritātes, atbalstīt un rādīt piemēru daudzveidības, līdztiesības un iekļaušanas iniciatīvās. Visbeidzot, ir jāpiešķir finansējums un resursi, lai palielinātu un atbalstītu finansējumu EDI iniciatīvām, nodrošinot EDI iniciatīvu izstrādi un īstenošanu, kā arī nodrošinot ilgtspējību un nepārtrauktu uzlabošanu laika gaitā. Turklāt iekļaušanu var uzlabot, atvieglojot piekļuvi pilsētiņai, izmantojot iekļaujošu arhitektūras dizainu, veidojot viesmīlīgu vidi un sistemātiskus pieejamības novērtējumus.

6. klasteris: Politikas, īstenošanas un novērtēšanas paātrināšanā ir arī zems BV (0,26), tāpēc tas ir neviendabīgs kopums. 31. apgalvojums "veicināt dzimumu līdztiesību akadēmiskajās aprindās, novēršot dzimumu nelīdzsvarotību programmās, kas veicina dažādu vadošo lomu un nodrošina vienlīdzīgu pārstāvību administratīvajās un pārvaldības lomās", ir pamatapgalvojums, un tam ir pievienotā vērtība 0,08.

Klasteris uzsver, ka, lai uzlabotu EDI, ir jāizstrādā politika un institucionālās struktūras. Tas ietver EDI politiku ar skaidriem rīcības plāniem, efektīvu ziņošanas un sekošanas sistēmu, skaidru mērķu un rezultātu paziņošanu par EDI iniciatīvām visās universitāšu nodaļās, kā arī EDI konsultatīvo padomi, kas ietver studentus un darbiniekus no dažādām vidēm. Iniciatīvas un izmaiņas ir jāuzrauga un jānovērtē, izveidojot rādītājus, lai noteiktu nepietiekamu pārstāvību un diskrimināciju, apkopojot un analizējot gan studentu, gan personāla datus un atsauksmes. Turklāt ir jāstiprina iekļaušana un pārstāvība, veicinot dzimumu līdztiesību akadēmiskajās

apriņdās, novēršot nelīdzsvarotību un nodrošinot vienlīdzīgu vadības pārstāvību, un ikvienam ir jāuzņemas atbildība par EDI.

1. tabula. Klasteri, apgalvojumi un pārejas vērtības

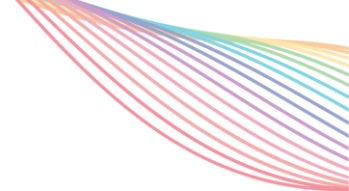
Klastera risinājums un apgalvojumi		Pārejas vērtība
1. klasteris Apmācības un izglītības nodrošināšana		0.27
1	Veicināt izpratni par EDI visā universitāšu kopienā	0.29
4	Palielināt informētību par EDI jautājumiem, lai samazinātu diskrimināciju un atstumtību	0.19
5	Palielināt informētību par EDI politiku	0.56
10	Sasniegt cilvēkus, kuri vēl nav informēti par EDI	0.28
36	Integrēt EDI principus mācību programmā un mācību praksē	0.27
41	Izmantot iekļaujošu valodu visās praksēs, nodrošinot daudzveidību un dzimumu jutīgumu	0.19
45	Piedāvāt mikrokvalifikācijas kursus EDI	0.38
57	Informēt universitāšu kopienu par to, kā piemērot EDI politiku ikdienas dzīvē, izmantojot viegli pieejamu informāciju, piemēram, vebinārus un informatīvus bukletus	0.31
69	Īstenot regulārus EDI seminārus un apmācības kursus studentiem un darbiniekiem	0.12
70	Nodrošināt obligātu apmācību visiem darbiniekiem, lai veicinātu informētību un izpratni par EDI	0.15
72	Izveidot EDI mācību programmas visiem darbiniekiem, lai nodrošinātu izpratni par tādiem galvenajiem jēdzieniem kā dzimumu studijas, intersekcionalitāte un taisnīgums	0.08*
73	Izstrādāt EDI apmācību pasniedzējiem, koncentrējoties uz iekļaujošām mācīšanas stratēģijām	0.23
74	Ieviest obligātu EDI apmācību visiem studentiem	0.43
75	Nodrošināt ievadlekciju EDI īpaši pirmā kursa studentiem, lai nodrošinātu, ka viņi izprot EDI principus	0.17
77	Ieviest EDI apmācības sistēmu, lai sniegtu vadītājiem un darbiniekiem prasmes izglītēt citus un efektīvi risināt problēmas	0.44
2. klasteris: Pasākumu, darbību un kopienas iesaistīšanās veicināšana		0.18
2	Organizēt regulāras aktivitātes, piemēram, forumu informētības dienas un īpašus pasākumus	0.04
3	Rikot iedvesmojošas lekcijas un atsauksmes no cilvēkiem, kuri ir saskārušies ar diskrimināciju vai rasismu	0.04
7	Veicināt informētību par EDI ārpus universitātes, organizējot pasākumus, kuros iesaistīti ne tikai studenti un mācībbspēki, bet arī plašāka sabiedrība	0.19

8	Izcelt EDI jautājumus konkrētos laikos, piemēram, EDI nedēļā vai daudzveidības mēnesis, izmantojot pasākumu forumus un vieslektoros	0.44
15	Uzlabot iekšējo sadarbību EDI jomā, veicinot departamentu dialogu seminārus un paraugprakses apmaiņu	0.29
24	Organizēt pasākumus un aktivitātes, kas veicina daudzveidību un dialogu par EDI un atzīmē dažādas kultūras un perspektīvas universitāšu kopienā	0.06
25	Organizēt pasākumus, kur ārvalstu studenti var tikties un sazināties ar vietējiem studentiem un darbiniekiem, lai veicinātu kultūras apmaiņu	0.49
26	Organizēt pasākumus ar apmācību darbsemināriem un interaktīvām darbībām, lai palielinātu informētību un apmainītos ar zināšanām par EDI tēmām starp darbiniekiem un studentiem	0.03
27	Organizēt pieejamus ar EDI saistītus pasākumus, piedāvājot hibrīdus formātus, kas ir piemēroti laika grafikiem un tulkpojumiem, nodrošinot iekļaušanu visiem dalībniekiem	0*
43	Paplašināt līdzdalību, piedāvājot iekļaujošus kursus	0.4
46	Izstrādāt mikro kvalifikācijas kursus esošajās universitāšu programmās, lai nodrošinātu prasmes darbam sākuma līmenī	0.2
68	Organizēt lekcijas un mācību sesijas par EDI tēmām, ieskaitot vieslektoros.	0.06
76	Piedāvāt EDI apmācību galvenajiem partneriem, piemēram, vietējām pašvaldībām un citām ieinteresētajām personām, lai veicinātu sadarbību un kopīgu izpratni par EDI principiem	0.08
3. klasteris: Iekļaujošas sadarbības veicināšana		0.61
9	Veicināt daudzveidības pozitīvo ietekmi, uzsverot, kā tā uzlabo darba dinamiku	0.71
14	Palielināt Kopienas iesaistīšanos EDI, veicinot sadarbību ar vietējām organizācijām, NVO, uzņēmumiem un ārējiem partneriem, kā arī radīt iespējas studentiem un mācībspēkiem kopīgi strādāt pie kopīgiem sabiedrības jautājumiem	0.35*
16	Izturieties pret visiem ar laipnību un cieņu, novērtējot cilvēkus par to, kas viņi ir	0.91
37	Veicināt diskusijas par EDI un iekļaujošas prakses iekļaušanu ikdienas darbībās	0.56
42	Piedāvāt vairāk studentu un darbinieku aktivitāšu angļu valodā, lai paplašinātu dalību un uzlabotu komandas veidošanas iespējas.	0.66
44	Reklamēt augstskolu, veicinot dažādību plašsaziņas līdzekļu darbībā	0.47
4. klasteris: Atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana		0.52
6	Izveidot drošas telpas atklātam dialogam par EDI jautājumiem	0.26
13	Nodrošināt iespējas vecākiem un aprūpētājiem, piemēram, pārtinamie galdi, barošanas istabas un spēļu telpas, kur vecāki var strādāt / mācīties, kamēr viņu bērni ir izklaidēti	0.77
17	Veicināt kultūras iekļaušanu augstākajā izglītībā, kurā visi studenti un darbinieki jūtas novērtēti, atbalstīti un veicināti	0.17*

18	Veicināt atklātības, iekļaušanas un iecietības kultūru sabiedrībā, kur cilvēki tiek novērtēti pēc savām zināšanām, pieredzes un ieguldījuma neatkarīgi no viņu izcelsmes, piederības vai statusa	0.32
30	Nodrošināt finansiālu atbalstu un stipendijas studentiem no nepietiekami pārstāvētām vai marginalizētām grupām	0.63
40	Palielināt marginalizēto grupu piekļuvi izglītības iespējām, sagatavojot mērķinformāciju par universitāšu studijām	0.58
47	Izveidot mentoringa programmas, lai atbalstītu nepietiekami pārstāvētos studentus un darbiniekus	0.44
60	Piedāvāt pielāgotas darba lomas personām ar īpašām vajadzībām	0.34
63	Nodrošināt studentiem piekļuvi pielāgotam atbalstam	0.39
64	Nodrošināt garīgās veselības atbalstu studentiem, piedāvājot resursus, kas pielāgoti dažādām vajadzībām un kultūras ziņā jutīgiem pakalpojumiem	0.73
65	Nodrošināt studentiem piekļuvi garīgās veselības atbalstam, nodrošinot pielāgotus resursus un īpašu personālu, lai vajadzības laikā sniegtu norādījumus	1
66	Izveidot visaptverošu atbalsta sistēmu visiem darbiniekiem, tostarp pieejamos resursus un psiholoģisko atbalstu	0.55
67	Sniegt atbalstu starptautiskajiem studentiem komunikācijā un tīklošanā ar uzņēmumiem	0.32
71	Nodrošināt konkrētus EDI rīkus un resursus, piemēram, tīmekļa vietni, fiziskus rīku komplektus un brošūras studentiem un darbiniekiem ar praktiskiem norādījumiem un paraugpraksi iekļaujošai uzvedībai	0.74
5. klasteris: Nodrošināt vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē		0.23
11	Apbalvot un atzīt to individu un grupu centienus, kuri aktīvi piedalās EDI, piedāvājot tādus stimulus kā prestiža atzīšana un finansiālā atlīdzība	0.21
29	Palielināt finansējumu uz EDI orientētām iniciatīvām	0.53
32	Nodrošināt vienlīdzību algu sadalē, novēršot atalgojuma atšķirības	0.15
33	Integrēt dažādas perspektīvas lēmumu pieņemšanas procesos, iesaistot nepietiekami pārstāvētās grupas un nodrošinot, ka to viedoklis tiek uzklauts galvenajos jautājumos	0.11*
34	Nodrošināt vadošo lomu, mudinot vadību aktīvi noteikt prioritātes, atbalstīt un rādīt piemēru dažādības, taisnīguma un iekļaušanas iniciatīvās	0.13
35	Veicināt daudzveidību un līderību, nodrošinot vienlīdzīgu pārstāvību lēmumu pieņemšanas lomās un varas pozīcijās	0.21
50	Piešķirt resursus, lai atbalstītu EDI iniciatīvu izstrādi un īstenošanu, nodrošinot ilgtspēju un pastāvīgus uzlabojumus	0.48
59	Nodrošināt līdztiesību darbā pieņemšanas un paaugstināšanas jomā, veicinot dažādas darbā pieņemšanas grupas, palielinot centienus pieņemt darbā nepietiekami pārstāvētās grupas un nodrošinot procesa pārredzamību	0.2

61	Nodrošināt piekļuvi pilsētiņai, uzlabojot ēku projektus, veidojot iekļaujošas telpas un veicot regulārus pieejamības novērtējumus	0.18
78	Palielināt akadēmisko procesu, piemēram, darbā pieņemšanas, paaugstināšanas un algu vienlīdzības, pārredzamību, nodrošinot taisnīgus un atklātus vērtēšanas kritērijus un lēmumu pieņemšanu	0.13
6. klasteris: Politikas, īstenošanas un novērtēšanas veicināšana		0.26
12	Īstenot un piemērot konkrētas darbības, kas saistītas ar EDI saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem un pamatnostādņem	0.19
19	Izstrādāt skaidru universitāšu politiku attiecībā uz gērbšanās kodeksiem, lai nodrošinātu cieņu un novērstu sliktu apiešanos, veicinot iekļaujošu un nediskriminējošu vidi	0.11
20	Apkopot un analizēt studentu atsauksmes par EDI, lai noteiktu uzlabojumu jomas	0.23
21	Apkopo un analizē darbinieku atsauksmes par EDI, lai ieviestu un pielāgotu EDI	0.39
22	Apkopojiet atsauksmes par spēkā esošo EDI politiku efektivitāti	0.49
23	Analizē demogrāfiskos datus par uzņemšanu, saglabāšanu un gradāciju, lai identificētu EDI trūkumus	0.2
28	Esi atsaucīgāks darbinieku vajadzībām un sekmē izpratni par EDI, lai veicinātu vienlīdzību darbavietā	0.39
31	Veicināt dzimumu līdztiesību akadēmiskajās aprindās, novēršot dzimumu nelīdzsvarotību programmās, veicinot dažādu vadību un nodrošinot vienlīdzīgu pārstāvību administratīvajās un pārvaldības lomās	0.08*
38	Izveidot rādītājus, lai identificētu nepietiekami pārstāvētās grupas (nepieciešama EDI virzīta rīcība)	0.29
39	Izstrādāt galvenos EDI darbības rādītājus, noteikt gada mērķus un piešķirt resursus uzraudzībai un novērtēšanai	0.37
48	Pārliecinieties, ka visi uzņemas atbildību par EDI	0.35
49	Izveidot EDI komiteju, kas sistemātiski risina EDI jautājumus	0.16
51	Nodrošināt skaidrību un saskaņošanu ar EDI politikām, definējot EDI mērķus, integrējot darbības esošajās sistēmās	0.15
52	Nodrošināt skaidras EDI iniciatīvas, iesaistot universitāšu vadību un sabiedrību, un integrēt ekspertu atziņas taustāmā rīcības plānā	0.22
53	Novērtēt un pārbaudīt EDI politikas īstenošanu, lai nošķirtu patiesu praksi no tikai simboliskas prakses	0.3
54	Izveidojot īpašu biroju EDI iniciatīvām, kam ir skaidri mērķi un pietiekams finansējums	0.19
55	Izveidojiet EDI konsultatīvo padomi, kas ietver studentus, darbiniekus un mācībspēkus no dažādām vidēm	0.41
56	Izveidot spēcīgu EDI politiku ar skaidriem rīcības plāniem, kas veicina iekļaušanu un neiecietību pret diskrimināciju visās mācību vidēs	0.32

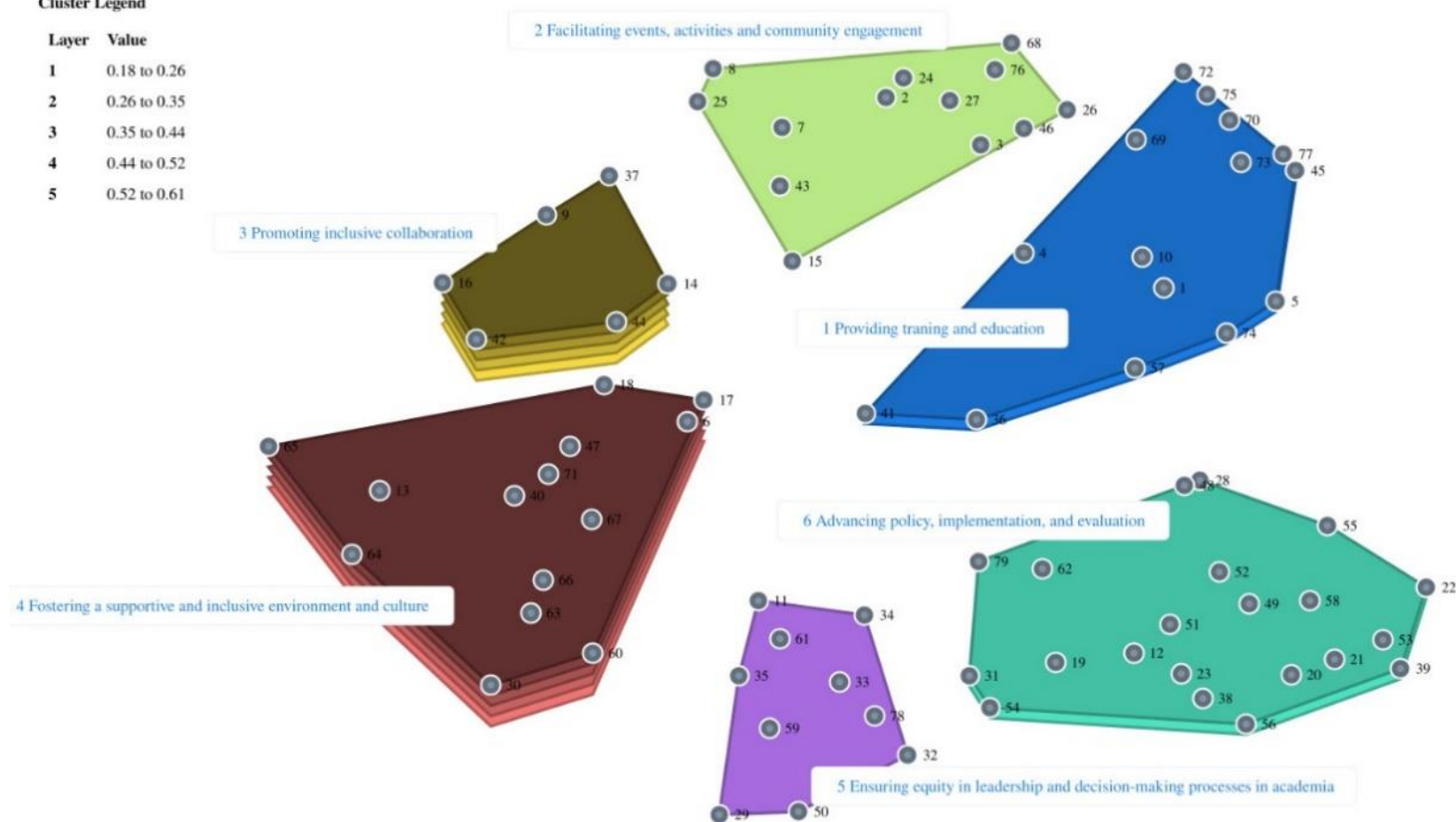
58	Izveidot efektīvu sistēmu ziņošanai par aizskarošas izturēšanās un diskriminācijas gadījumiem	0.4
62	Apspriest un noteikt, kad iekļaušana ir prioritāra un kad ir nepieciešami īpaši darbības standarti, lai sasniegtu mācību mērķus	0.14
79	Palielināt pārredzamību EDI iniciatīvu izstrādē un īstenošanā visās universitāšu nodaļās, nodrošinot skaidru mērķu un rezultātu paziņošanu	0.14



1. attēls. Punktu klastera karte

Cluster Legend

Layer	Value
1	0.18 to 0.26
2	0.26 to 0.35
3	0.35 to 0.44
4	0.44 to 0.52
5	0.52 to 0.61



Vidējais vērtējums

Dalībnieki no deviņām universitātēm COLOURS aliansē novērtēja 79 apgalvojumus pēc to svarīguma un iespējamības, un tika veiktas deviņas individuālas analīzes. Katra paziņojuma svarīguma un iespējamības vidējais vērtējums ir sniegts 2. tabulā attiecībā uz visām deviņām universitātēm. Turpmāk sniegts to paziņojumu apraksts, kuri ir novērtēti kā nozīmīguma un iespējamības ziņā, un tas ir atspoguļots arī katras universitātes atsevišķās Go-Zone kartēs (sk. 2.A līdz 2.I attēlu). Go-Zone kartes ilustrē sakarības starp apgalvojumu vidējo vērtējumu gan attiecībā uz nozīmi (X-ass), gan iespējamību (Y-ass). Katra paziņojuma punkta krāsa parāda klasteri, kam tā pieder. Korelācija starp reitingiem ir parādīta katrā Go-Zone kartē un bija starp $r=0,11$ līdz $r=0,61$. Galvenokārt norāda uz nenozīmīgu vai mērenu pozitīvu korelāciju starp pārskatu reitingu.

1. klasteris Apmācības un izglītības nodrošināšana

Astoņas no deviņām universitātēm 4. apgalvojumu novērtēja kā vissvarīgāko, proti, „palielināt informētību par EDI jautājumiem, lai samazinātu diskrimināciju un atstumtību”, un tā reitings ir no 3,14 līdz 3,47. Viena universitāte novērtēja 1. apgalvojumu „Veicināt izpratni un izpratni par EDI visā universitāšu kopienā” kā vissvarīgāko (2,95).

Tikai viena universitāte novērtēja 4. apgalvojumu kā augstāko pēc īstenojamības (3,14). Trīs universitātes novērtēja 57. apgalvojumu: „Informēt universitāšu kopienu par to, kā EDI politiku piemērot ikdienā, izmantojot viegli pieejamu informāciju, piemēram, vebinārus un informatīvus bukletus” kā svarīgāko (3,03.–3,09). Divas universitātes visaugstāko novērtējumu (2,89–3,27) piešķīra 75. apgalvojumam „Organizēt ievada lekciju par EDI, kas paredzēta īpaši pirmkursniekiem, lai nodrošinātu, ka viņi saprot EDI principus”. Vēl divas universitātes novērtēja 5. apgalvojumu „palielināt informētību par EDI politiku” kā augstāko iespējamības ziņā. Visbeidzot, viena universitāte visaugstāko novērtējumu iespējamības ziņā piešķīra 73. apgalvojumam: „Izstrādāt EDI apmācības programmu skolotājiem, koncentrējoties uz iekļaujošām mācību stratēģijām”.

2. klasteris: Pasākumu, darbību un Kopienas iesaistīšanās veicināšana

Astoņas no deviņām universitātēm visaugstāko nozīmi (2,95–3,47) piešķīra 25. apgalvojumam „Organizēt pasākumus, kur starptautiskie studenti var tikties un veidot kontaktus ar vietējiem studentiem un personālu, lai veicinātu kultūras apmaiņu”, bet viena universitāte par vissvarīgāko (2,9) atzina 27. apgalvojumu „Organizēt pieejamus EDI pasākumus, piedāvājot hibrīda formātus, piemērotus laikus un tulkojumus, nodrošinot iekļaušanu visiem dalībniekiem”.

Četras no astoņām universitātēm, kas 25. apgalvojumu „Organizēt pasākumus, kur starptautiskie studenti var tikties un sazināties ar vietējiem studentiem un personālu, lai veicinātu kultūras apmaiņu” novērtēja kā vissvarīgāko, šo apgalvojumu novērtēja arī kā visreālāk īstenojamo (3,14–3,42). Divas universitātes 68. apgalvojumu „Organizēt lekcijas un mācību sesijas par EDI tēmām, iesaistot vieslektorus” novērtēja kā visreālāk īstenojamo (3,00–3,05). Turklāt viena universitāte attiecīgi novērtēja 2. apgalvojumu „Rīkot regulāras aktivitātes, piemēram, forumus, informācijas dienas un īpašus pasākumus” (3,00), 3. apgalvojumu „Rīkot iedvesmojošas lekcijas un liecības no personām, kas ir pieredzējušas diskrimināciju vai rasismu” (3,11) un 24. apgalvojumu „Organizēt pasākumus un aktivitātes, kas veicina

daudzveidību, sekmē dialogu par EDI un atzīmē dažādas kultūras un perspektīvas universitātes kopienā” (3,11).

3. klasteris: Iekļaujošas sadarbības veicināšana

Visas deviņas universitātes visaugstāk novērtēja 16. apgalvojumu „Izrādiet visiem laipnību un cieņu, novērtējot cilvēkus tā, kādi viņi ir” gan nozīmīguma (3,53–3,84), gan īstenojamības (3,46–3,00) ziņā. Tas skaidri redzams visās deviņās Go-Zone kartēs, kur 16. apgalvojums atrodas augšējā labajā kvadrantā.

4. klasteris: Atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana

Trīs no deviņām universitātēm 65. apgalvojumu “nodrošināt, lai studentiem būtu pieejams garīgās veselības atbalsts, nodrošinot pielāgotus resursus un īpašu personālu, lai vajadzības gadījumā sniegtu norādījumus” novērtēja kā vissvarīgāko (3,49.–3,36). Divas universitātes novērtēja 17. apgalvojumu „Veicināt iekļaujošu kultūru augstākajā izglītībā, kurā visi studenti un darbinieki jūtas novērtēti, atbalstīti un iedrošināti” kā visnozīmīgāko (3,65–3,60), bet divas universitātes visnozīmīgāko (3,4–3,5) atzina 18. apgalvojumu „Veicināt atklātības, iekļaušanas un iecietības kultūru sabiedrībā, kurā cilvēki tiek novērtēti par savām zināšanām, pieredzi un ieguldījumu neatkarīgi no viņu izcelsmes, piederības vai statusa”.

Divas universitātes visaugstāko novērtējumu (3,00–3,03) piešķīra 65. apgalvojumam „Nodrošināt studentiem piekļuvi psiholoģiskajam atbalstam, piedāvājot pielāgotus resursus un speciāli apmācītus darbiniekus, kas sniedz konsultācijas nepieciešamības gadījumā”. Divas universitātes visaugstāko novērtējumu kā visreālāk īstenojamu (2,77–2,97) piešķīra 18. apgalvojumam: „Veicināt atklātības, iekļaušanas un iecietības kultūru sabiedrībā, kurā cilvēkus novērtē par viņu zināšanām, pieredzi un ieguldījumu neatkarīgi no viņu izcelsmes, piederības vai statusa”. Divas citas universitātes novērtēja 71. apgalvojumu „Nodrošināt konkrētus EDI rīkus un resursus, piemēram, tīmekļa vietni, fiziskus rīku komplektus un brošūras studentiem un personālam ar praktiskām vadlīnijām un labākajām praksēm iekļaujošai uzvedībai” kā visaugstāko realizējamības ziņā (2,94–3,17). Tikai viena universitāte novērtēja 64. apgalvojumu „Nodrošināt studentu garīgās veselības atbalstu, piedāvājot resursus, kas pielāgoti dažādām vajadzībām, un kultūras ziņā jutīgus pakalpojumus” (3,14), attiecīgi 66. apgalvojumu „Izveidot visaptverošu atbalsta sistēmu visam personālam, tostarp pieejamus resursus un psiholoģisko atbalstu” (2,97), kā visreālāk īstenojamu.

5. klasteris: Nodrošināt vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē

Divas universitātes visaugstāko novērtējumu (3,00–3,03) piešķīra 65. apgalvojumam „Nodrošināt studentiem piekļuvi psiholoģiskajam atbalstam, piedāvājot pielāgotus resursus un speciāli apmācītus darbiniekus, kas sniedz konsultācijas nepieciešamības gadījumā”. Divas universitātes visaugstāko novērtējumu kā visreālāk īstenojamu (2,77–2,97) piešķīra 18. apgalvojumam: „Veicināt atklātības, iekļaušanas un iecietības kultūru sabiedrībā, kurā cilvēkus novērtē par viņu zināšanām, pieredzi un ieguldījumu neatkarīgi no viņu izcelsmes, piederības vai statusa”. Divas citas universitātes novērtēja 71. apgalvojumu „Nodrošināt konkrētus EDI rīkus un resursus, piemēram, tīmekļa vietni, fiziskus rīku komplektus un brošūras studentiem un personālam ar praktiskām vadlīnijām un labākajām praksēm iekļaujošai uzvedībai” kā visreālāk īstenojamu (2,94–3,17). Tikai viena universitāte novērtēja 64. apgalvojumu „Nodrošināt

studentu garīgās veselības atbalstu, piedāvājot resursus, kas pielāgoti dažādām vajadzībām, un kultūras ziņā jutīgus pakalpojumus” (3,14), attiecīgi 66. apgalvojumu „Izveidot visaptverošu atbalsta sistēmu visam personālam, tostarp pieejamus resursus un psiholoģisko atbalstu” (2,97), kā visreālāk īstenojamu.

6. Klasteris: Politikas, īstenošanas un novērtēšanas veicināšana

Visas deviņas universitātes visaugstāko novērtējumu (3,29–3,58) piešķir 58. apgalvojumam „Izveidot efektīvu sistēmu, lai ziņotu par uzmākšanās un diskriminācijas gadījumiem un veiktu to izmeklēšanu”.

Tikai trīs universitātes novērtēja 58. apgalvojumu „Izveidot efektīvu sistēmu, lai ziņotu par uzmākšanās un diskriminācijas gadījumiem un veiktu to izmeklēšanu” kā visreālāk īstenojamu (2,94–3,06). Četras universitātes novērtēja 20. apgalvojumu „Vākt un analizēt studentu atsauksmes par EDI, lai identificētu uzlabojamu jomu” kā visaugstāko pēc īstenojamības (2,94–3,16). Turklāt viena universitāte attiecīgi novērtēja 21. apgalvojumu „Vākt un analizēt darbinieku atsauksmes par EDI, lai īstenotu un pielāgotu EDI” (3,06) un 22. apgalvojumu „Vākt atsauksmes par esošo EDI politiku efektivitāti” (3,11) kā visaugstāko pēc īstenojamības.

Vidējais vērtējums klastera līmenī

Vidējo vērtējumu kopu līmenī ilustrē, izmantojot parauga atbilstību, ļaujot salīdzināt universitātes ar katras jomas (kopas) nozīmi un iespējamību. Skatīt 3. tabulu un 3. attēlu attiecībā uz katra klastera vidējo vērtējumu.

4. klasteris: *Atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūra* un 5. klasteris *veicināšana*: Lielākā daļa universitāšu uzskata, ka *vienlīdzīgums vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē ir visaugstākais svarīguma ziņā, bet arī vismazākais iespējamības ziņā*. 2. klasteris: *spējīgiem notikumiem, aktivitātēm un kopienas iesaistei* lielākā daļa universitāšu piešķir vismazāko nozīmi; tomēr lielākā daļa universitāšu to vērtē kā lielu iespējamību. 3. klasteris: *iekļaujošas sadarbības veicināšana*, un 6. klasteris tiek uzskatīts, ka *politikas, īstenošanas un novērtēšanas puvirzīšanai* ir vidējā līmeņa novērtējums gan attiecībā uz nozīmīgumu, gan iespējamību. Visas kopas kopumā ir novērtētas ar zemāku iespējamības pakāpi salīdzinājumā ar svarīguma novērtējumu, izņemot otro kopu, kas ir novērtēta ar augstāku iespējamības pakāpi salīdzinājumā ar trīs universitāšu nozīmīguma pakāpi.

2. tabula. Vidējais svarīguma un iespējamības novērtējums

Cluster solution and statement number	HKR		JDU		LMU		UCLM		UKLO		UNIFE		UNIOS		UPD		VUAS	
	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility
Cluster 1	2.8	2.74	2.96	2.75	3.1	2.58	2.91	2.71	3.08	3.02	3.14	2.82	2.97	2.88	3.04	2.8	2.63	2.55
1	3.03	2.95	3.03	2.83	3.11	2.74	3.18	2.73	3.24	3.03	3.14	2.8	3.14	3	3.28	2.77	2.95*	2.62
4	3.16*	3.14*	3.24*	2.83	3.41*	2.97	3.33*	2.89	3.24*	3	3.47*	3	3.28*	2.94	3.4*	3	2.76	2.89
5	2.97	3.11	3	2.86	3.03	2.85	3.1	2.89	3.11	3.03	3.08	2.91	3.06	3.09*	2.98	2.85	2.73	2.94*
10	3	2.56	3.05	2.57	3.26	2.26	3.03	2.35	2.61	3.05	3.39	2.68	2.97	2.89	3.24	2.5	2.84	2.26
36	2.89	2.49	2.97	2.6	3.24	2.49	2.95	2.46	3.11	3	3.18	2.83	3	2.69	3.12	2.85	2.51	2.37
41	2.89	2.72	2.78	2.71	2.83	2.42	2.54	2.57	3.13	2.89	3.16	2.97	3.11	3.03	3.02	2.94	2.68	2.54
45	2.5	3.08	2.68	2.69	2.68	2.52	2.62	2.81	3.11	2.95	2.71	2.62	2.69	2.86	2.59	2.77	2.03	2.34
57	2.75	2.97	2.95	2.86	3.03	3.03*	2.95	3.03*	2.84	3.08	3.18	3.09*	2.89	2.97	2.82	3	2.65	2.89
69	2.63	2.72	3	2.76	3.06	2.61	2.77	2.78	3.24	3.11	3	2.74	2.89	2.89	3.2	2.92	2.49	2.37
70	2.92	2.42	2.89	2.69	3.14	2.14	2.59	2.54	3.13	2.86	3.18	2.68	2.75	2.71	2.96	2.35	2.68	2.37
72	2.82	2.56	2.76	2.74	3.09	2.51	2.93	2.92	3.18	3.08	3.21	2.85	3	2.86	3.12	2.96	2.65	2.51
73	3.08	2.79	2.88	2.71	3.35	2.51	3.1	2.92	3.19	2.95	3.32	2.82	3.03	2.86	3.29	3.04*	2.78	2.54
74	2.42	2.34	2.95	2.83	2.89	1.94	2.73	2.16	2.95	3	3.05	2.69	2.83	2.63	2.58	2.5	2.24	2.31

75	2.62	2.89	3.18	2.89*	3.26	3	2.88	2.97	3.13	3.27*	3.03	3.06	2.97	3.06	2.76	2.92	2.84	2.91
77	2.74	2.41	3.03	2.69	3.18	2.76	2.95	2.67	2.97	3	2.95	2.62	2.89	2.71	3.18	2.66	2.7	2.34
Cluster 2	2.57	2.68	2.84	2.81	2.92	2.71	2.71	2.76	3.14	3.1	2.98	2.88	2.82	2.82	2.97	3	2.63	2.54
2	2.26	2.62	2.89	3*	2.86	2.88	2.5	2.72	2.92	3.06	2.7	2.85	2.58	2.71	2.86	3.04	2.41	2.51
3	2.74	2.73	2.9	2.89	3.09	3.09	2.78	2.92	3.21	3.14	3	3.11*	2.71	2.86	3.14	2.96	2.58	2.41
7	2.47	2.49	2.72	2.6	2.77	2.47	2.85	2.49	3.13	2.97	2.97	2.82	2.94	2.69	2.84	2.83	2.69	2.37
8	2.3	2.63	2.65	2.94	2.97	3.03	2.49	3.03	2.95	3	2.68	2.85	2.78	2.69	2.7	3.17	2.43	2.57
15	2.74	2.62	2.85	2.76	2.88	2.44	2.67	2.57	3.13	2.94	3.11	2.94	2.81	2.89	2.9	2.83	2.46	2.49
24	2.51	2.66	2.92	2.86	3.09	3.11*	2.79	2.84	3.22	3.03	3	2.91	2.72	3	3.1	3.21	2.78	2.66
25	2.95*	2.92	3.05*	2.97	3.23*	2.97	2.89	2.89	3.29*	3.28*	3.21*	2.97	3*	3.14*	3.47*	3.42*	3.3*	3.31*
26	2.68	2.82	2.95	2.91	3	3.03	2.73	2.61	3.26	3.16	3.16	2.94	2.97	3.06	3	3.08	2.62	2.57
27	2.63	2.59	2.8	2.69	3.17	2.53	2.9*	2.68	3.16	3.16	3	2.91	2.72	2.83	2.94	2.85	2.62	2.6
43	2.67	2.57	2.97	2.74	2.82	2.32	2.62	2.7	3.18	3.14	3.08	2.59	2.92	2.69	3.06	3	2.68	2.34
46	2.49	2.72	2.87	2.8	2.91	2.44	2.68	2.78	3.24	2.95	2.89	2.68	2.86	2.69	2.92	2.77	2.59	2.37
68	2.5	3*	2.72	2.86	2.65	2.85	2.59	3.05*	3.13	3.3	2.92	3.09	2.86	2.8	2.88	3.17	2.65	2.6
76	2.49	2.53	2.68	2.57	2.57	2.12	2.71	2.54	3.05	3.14	3.03	2.76	2.78	2.63	2.82	2.63	2.35	2.2
Cluster 3	2.93	2.83	3.01	2.78	3	2.6	2.93	2.74	3.06	3.02	3.05	2.8	3.01	2.95	3.08	2.95	2.76	2.7
9	3	2.92	2.9	2.65	3.17	2.74	2.93	2.84	2.92	2.97	3.05	2.86	2.89	2.97	3.04	3.02	2.41	2.63
14	2.72	2.51	2.9	2.51	2.74	2.21	2.97	2.46	3.08	2.97	3.03	2.62	2.91	2.71	2.94	2.65	2.7	2.51
16	3.84*	3.46*	3.59*	3.17*	3.71*	3*	3.54*	3.32*	3.54*	3.16*	3.63*	3.14*	3.53*	3.34*	3.82*	3.31*	3.73*	3.17*

37	2.66	2.51	2.9	2.83	2.89	2.5	2.93	2.49	2.84	2.92	3.05	2.79	2.86	2.83	2.92	2.64	2.46	2.54
42	2.51	2.68	2.92	2.66	2.69	2.38	2.43	2.51	3.11	3.11	2.68	2.51	3	2.83	3.16	3.02	2.76	2.77
44	2.82	2.89	2.88	2.89	2.83	2.76	2.77	2.84	2.89	3	2.87	2.88	2.86	3	2.59	3.06	2.49	2.6
Cluster 4	2.93	2.57	3.09	2.77	3.09	2.48	3.03	2.57	3.26	2.92	3.14	2.73	3.07	2.84	3.22	2.87	2.9	2.5
6	2.97	2.5	2.95	2.74	2.95	2.66	2.71	2.62	2.58	2.95	3.05	2.91	3.03	2.89	3.27	2.9	2.97	2.69
13	2.22	1.86	3.13	2.8	3.13	2.03	2.88	1.92	3	2.43	3.13	2.53	2.81	2.57	3.18	3.02	2.84	2.46
17	3.65*	2.82	3.33	2.74	3.33	2.53	3.2	2.65	3.29	3.11	3.34	2.82	3.33	2.94	3.6*	2.92	3.14	2.66
18	3.5	2.97*	3.29	3	3.29	2.37	3.4*	2.68	3.21	2.84	3.5*	2.73	3.22	2.97	3.45	2.77	3	2.77*
30	2.37	1.83	2.73	2.46	2.73	1.82	2.75	2.27	3.42	2.54	2.95	2.31	3.08	2.62	3.06	2.64	2.41	1.89
40	2.92	2.76	2.89	2.77	2.89	2.44	2.83	2.68	3.39	3.03	3	2.76	2.97	2.94	2.92	2.85	2.61	2.66
47	2.32	2.3	2.74	2.62	2.74	2.21	2.8	2.81	3.32	2.95	2.89	2.79	2.75	2.63	3.08	2.85	2.57	2.49
60	2.89	2.51	3.31	2.6	3.31	2.42	3.25	2.57	3.27	2.78	3.08	2.5	3.11	2.69	3.1	2.52	3.3*	2.51
63	3.03	2.68	3.26	2.83	3.26	2.5	3.33	2.76	3.38	2.97	3.22	2.68	3.06	2.77	3.14	2.85	3	2.51
64	3.24	2.81	3.18	3	3.18	2.77	3.1	2.66	3.47*	3.14*	3.34	2.85	3.31	2.86	3.45	2.96	3.05	2.43
65	3.38	2.84	3.49*	3.03*	3.49*	3*	3.38	2.59	3.42	3.11	3.34	2.91	3.36*	3	3.45	3.06*	3.11	2.49
66	2.95	2.61	3.05	2.57	3.05	2.26	3.15	2.47	3.37	2.95	3.18	2.97*	3.08	2.77	3.32	2.9	2.97	2.17
67	2.82	2.68	3.05	2.71	3.05	2.71	2.63	2.35	3.34	3.03	2.87	2.56	2.94	2.91	3.12	2.92	3.05	2.68
71	2.74	2.78	2.87	2.89	2.87	2.97	3	2.94*	3.11	3	3.05	2.91	2.92	3.17*	3	2.96	2.65	2.57
Cluster 5	2.94	2.48	2.93	2.55	2.93	2.2	3.04	2.58	3	2.86	3.26	2.61	3.08	2.69	3.14	2.61	2.81	2.38
11	2.37	2.16	2.73	2.37	2.73	1.91	2.6	2.53	2.82	2.92	2.71	2.55	2.89	2.76	2.6	2.65	2.32	2.06

29	2.57	2.11	2.7	2.37	2.7	2	2.78	2.08	3.24*	2.81	3.16	2.46	2.69	2.66	3	2.28	2.43	1.89
32	3.21	2.59	3.1	2.6	3.1	2.34	3.44	2.97	3.16	2.94	3.63*	2.56	3.25	2.49	3.36	2.69	3.14	2.51
33	3.18	2.59	2.97	2.54	2.97	2.44	3.03	2.68	2.97	3.03*	3.32	2.71	3.06	2.74	3.26	2.64	2.7	2.54
34	3.05	2.57	3.05	2.71	3.05	2.59*	2.69	2.68	2.89	2.92	3.18	2.79*	2.92	2.71	3.14	2.58	2.89	2.51
35	2.87	2.38	2.68	2.4	2.68	2.29	3.03	2.43	3.05	2.92	3.37	2.59	3.22	2.6	3.22	2.58	2.65	2.34
50	2.95	2.5	2.9	2.69	2.9	2.3	3.03	2.38	2.89	2.76	3.11	2.63	3.17	2.63	3.04	2.67	2.81	2.26
59	2.76	2.38	2.93	2.34	2.93	2.26	3	2.65	2.97	2.84	3.16	2.54	3.08	2.77	3.12	2.66	2.68	2.46
61	3.26*	2.69	3.23*	2.71	3.23*	2.21	3.46*	2.42	2.92	2.68	3.42	2.62	3.17	2.74	3.36*	2.75*	3.22	2.51
78	3.21	2.78*	3.03	2.74*	3.03	2.53	3.36	3.03*	3.11	2.78	3.53	2.65	3.37*	2.8*	3.31	2.65	3.24*	2.69*
Cluster 6	2.85	2.66	2.95	2.67	2.95	2.56	2.91	2.74	3	2.94	3.12	2.8	3.02	2.87	3.05	2.79	2.68	2.53
12	3.24	2.97	2.95	2.8	2.95	2.68	3.03	2.86	2.95	2.97	3.24	2.74	3.17	2.91	3.12	2.83	2.73	2.6
19	2	1.92	2.68	2.51	2.68	1.97	2.44	2.19	3.03	2.86	2.5	2.45	2.72	3.03	2.08	2.04	1.92	2.31
20	3.08	2.86	3.15	2.94*	3.15	2.83	3.05	2.95	3.11	3.16*	3.11	3	2.97	3.14*	3.14	3.08*	3.03	2.91
21	2.87	2.86	3.05	2.85	3.05	2.71	3.08	2.89	2.95	2.97	2.92	3.06*	3.14	3	3.04	2.9	2.78	2.74
22	2.89	2.73	3.05	2.94	3.05	2.76	3.08	3.11*	2.97	3.14	3.21	2.88	3.11	2.86	3	2.94	2.84	2.66
23	2.76	2.81	2.77	2.66	2.77	2.41	2.74	2.61	2.89	2.92	2.92	2.91	2.83	3	2.84	2.65	2.65	2.46
28	3.08	2.72	2.95	2.62	2.95	2.77	2.97	2.68	2.92	3.03	3.34	2.76	3.2	2.91	3.02	2.92	2.89	2.63
31	2.84	2.49	3.11	2.69	3.11	2.41	3	2.86	2.87	2.81	3.45	2.94	3.25	2.77	3.25	2.74	2.57	2.43
38	2.79	2.47	2.87	2.51	2.87	2.38	2.55	2.68	3	2.84	2.95	2.82	3	3.06	2.98	2.79	2.57	2.54
39	2.67	2.61	2.76	2.66	2.76	2.37	2.78	2.76	3	2.92	3	2.74	2.92	2.97	2.98	2.73	2.54	2.54

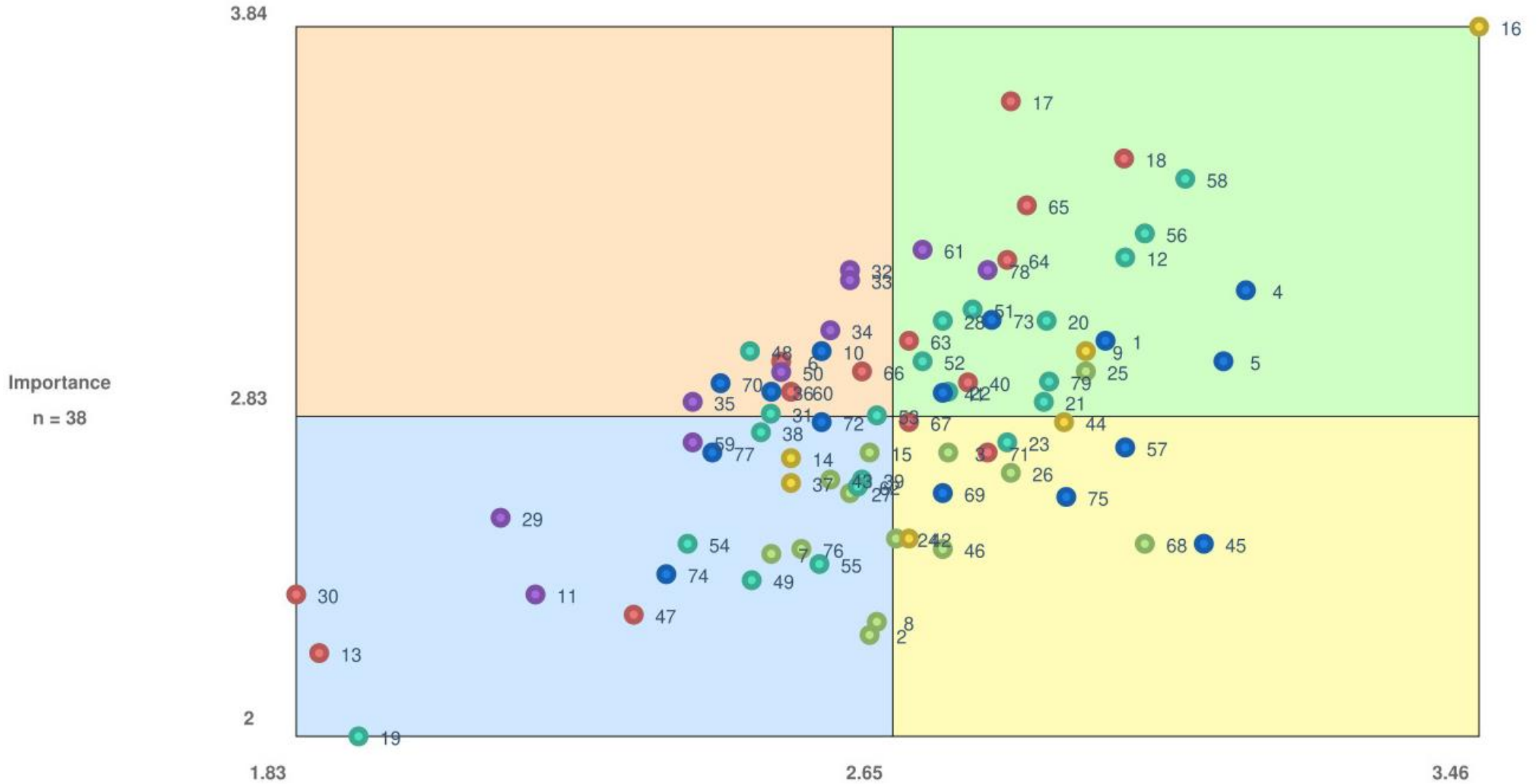
48	3	2.46	2.95	2.2	2.95	1.94	3.08	2.14	2.89	2.65	3.24	2.21	3.09	2.46	3.18	2.23	3.03	2.15
49	2.41	2.46	2.82	2.69	2.82	2.62	2.7	2.89	3	2.76	3.11	2.88	2.86	2.97	3	2.98	2.22	2.29
51	3.11	2.76	2.75	2.54	2.75	2.56	3.05	2.84	2.97	3.05	3.08	2.85	2.89	2.82	3.1	2.71	2.7	2.71
52	2.97	2.69	2.9	2.63	2.9	2.71	2.9	2.76	3.06	2.97	3.11	2.86	2.78	2.83	3.06	2.83	2.86	2.4
53	2.83	2.63	3	2.71	3	2.6	2.88	2.62	2.89	2.92	3.05	2.71	2.92	2.71	3.04	2.81	2.86	2.57
54	2.5	2.37	2.84	2.6	2.84	2.38	2.85	2.51	3.03	2.86	3.26	2.71	2.86	2.71	3.18	2.72	2.11	1.88
55	2.45	2.55	2.82	2.68	2.82	2.74	2.59	2.76	3	2.92	3.11	2.88	2.94	2.71	3.18	2.94	2.19	2.4
56	3.31	3	3.18	2.89	3.18	2.79	3.38	2.95	3.11	3.08	3.42	2.79	3.26	2.77	3.41	3.08	3.05	2.66
58	3.45*	3.06*	3.41*	2.8	3.41*	2.94*	3.44*	3.05	3.29*	3.03	3.47*	2.82	3.4*	2.94	3.58*	3.04	3.44*	2.97*
62	2.65	2.61	2.87	2.69	2.87	2.52	2.59	2.65	3	2.89	2.95	3	2.91	2.86	2.85	2.67	2.54	2.74
79	2.92	2.87	3	2.54	3	2.62	2.93	2.78	3.03	3.05	3.03	2.8	3.17	2.89	3.04	2.94	2.78	2.6

Zvaigznīte (*) norāda apgalvojumu ar augstāko reitinga vērtību katrā klasterī pēc svarīguma un iespējamības.

2.A attēls

HKR

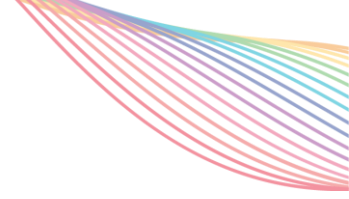
$r = 0.61$



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation

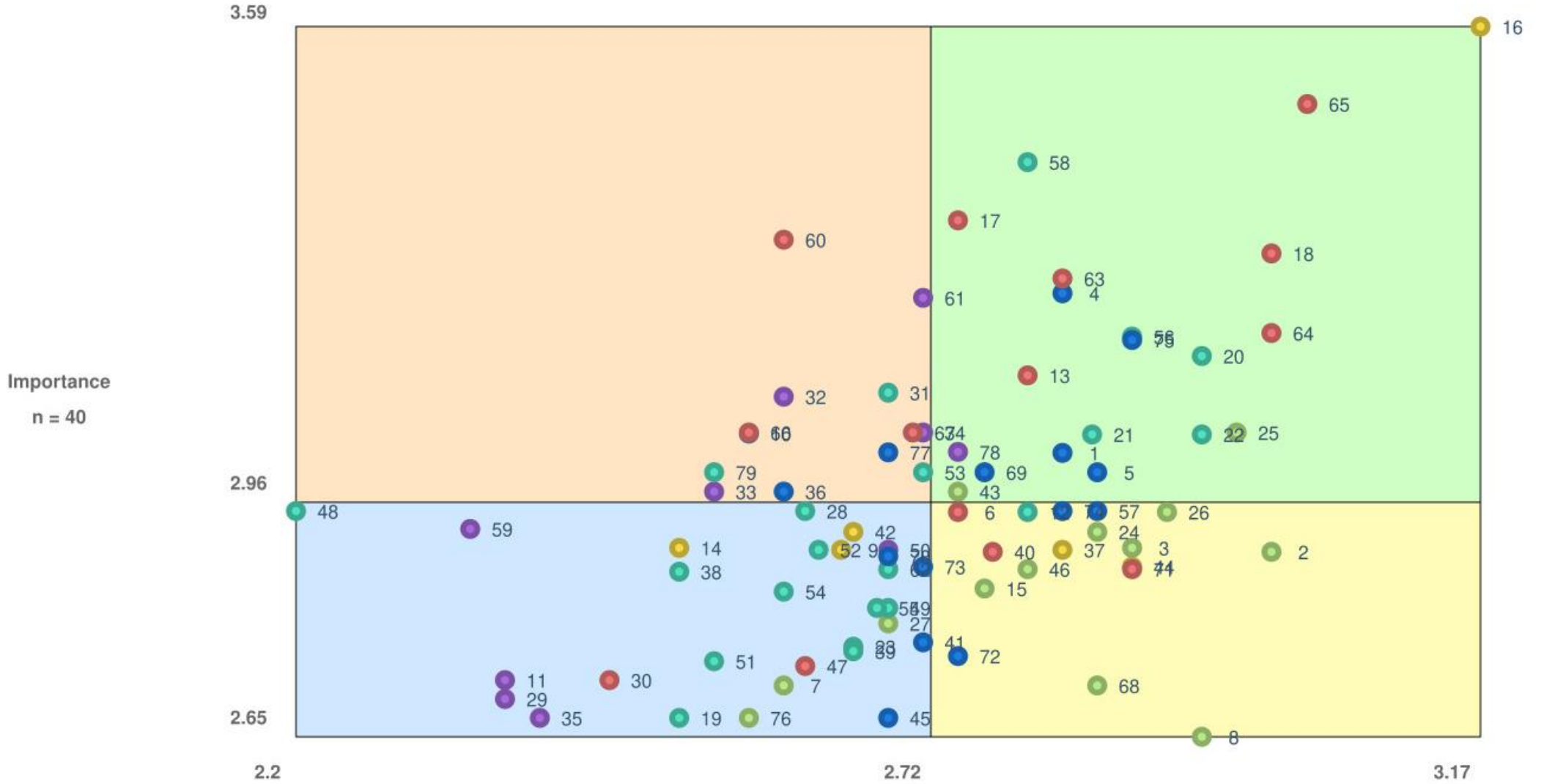
Feasibility

n = 38

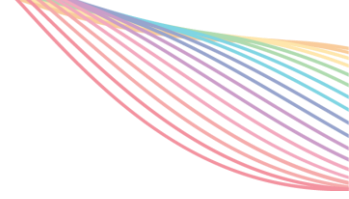


2.B attēls

JDU
 $r = 0.48$



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation



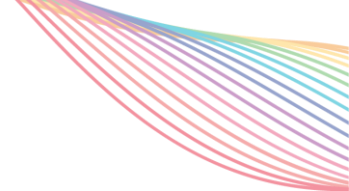
LMU

2.C attëls



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation

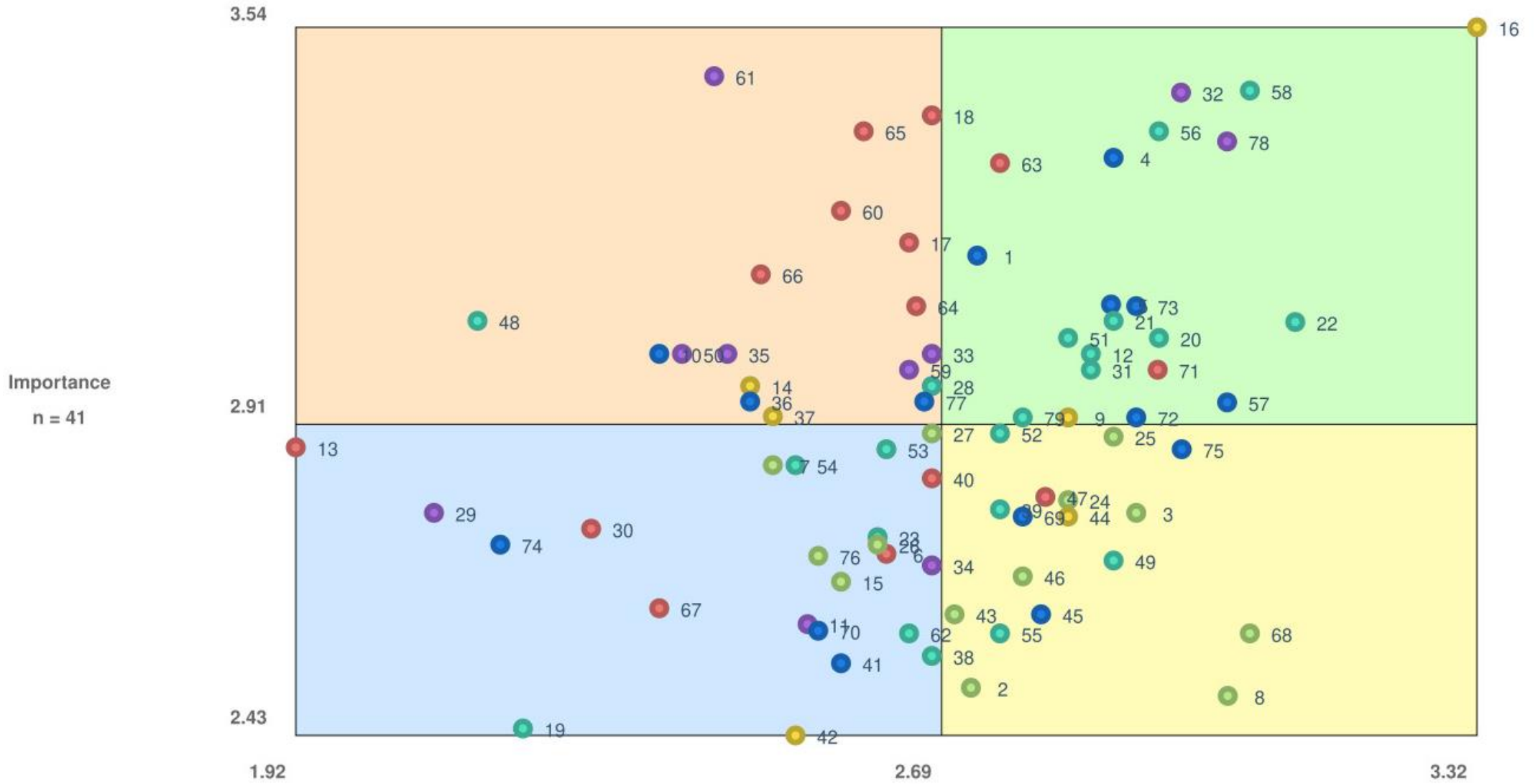
n = 35



UCLM

$r = 0.26$

2.D attēls

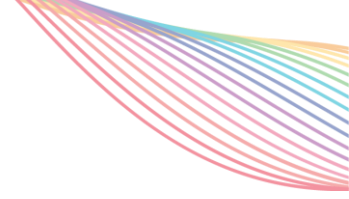


- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation

Feasibility

$n = 37$

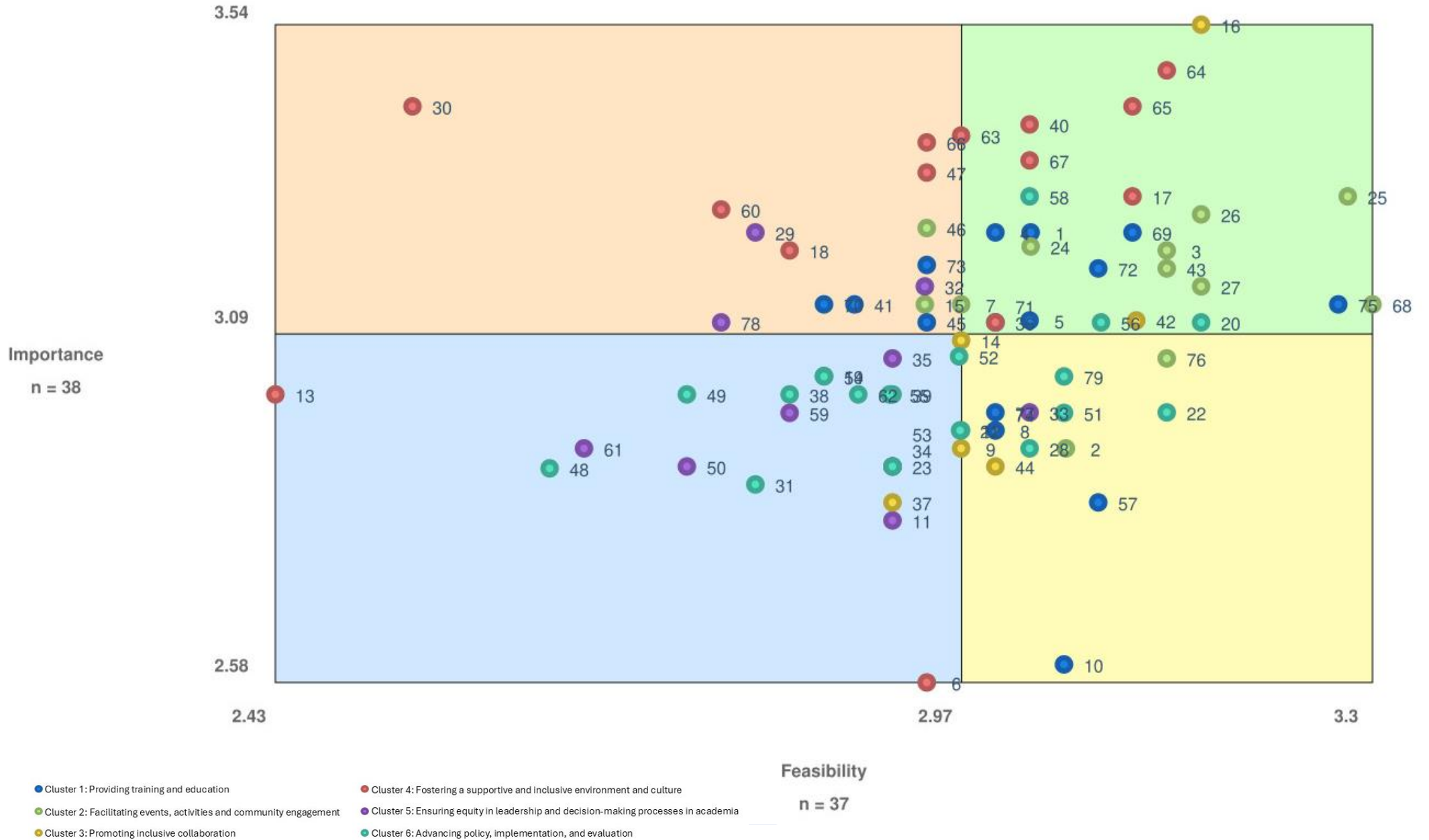
Importance
 $n = 41$



UKLO

$r = 0.22$

2.E attēls



UNIFE

$r = 0.11$

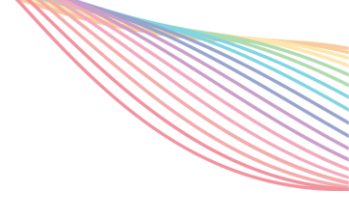
2.F attēls



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation

Feasibility

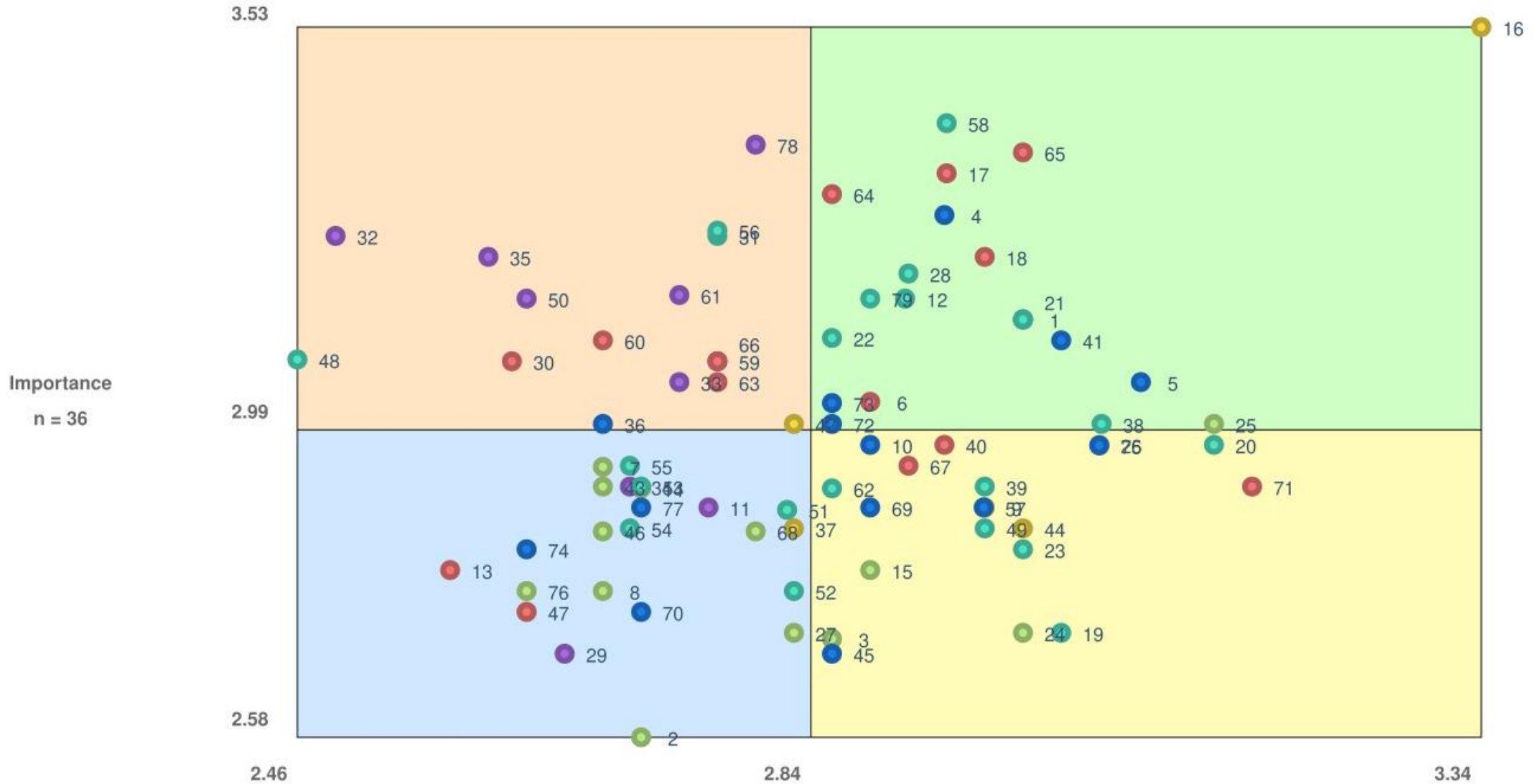
n = 36



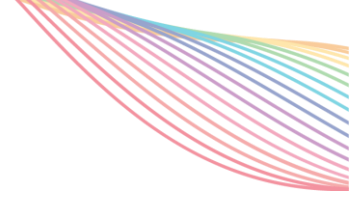
UNIOS

$r = 0.19$

2.G attēls



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation



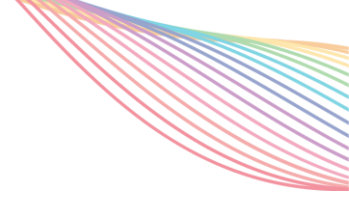
UPD

$r = 0.35$

2.H attēls



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation



2.I attēls

VUAS

$r = 0.54$



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation

Feasibility

n = 35

3. tabula. Vidējais vērtējums kopu līmenī visām deviņām universitātēm nozīmīguma un iespējamības ziņā

Cluster	Rating at cluster level																	
	HKR		JDU		LMU		UCLM		UKLO		UNIFE		UNIOS		UPD		VUAS	
	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility	Importance	Feasibility
Cluster 1	2.83	2.74	2.96	2.75	3.10	2.58	2.91	2.71	3.08	3.02	3.14	2.82	2.97	2.88	3.04	2.80	2.63	2.55
Cluster 2	2.57	2.68	2.84	2.81	2.92	2.71	2.71	2.76	3.14	3.10	2.98	2.88	2.82	2.82	2.97	3.00	2.63	2.54
Cluster 3	2.93	2.83	3.01	2.78	3.00	2.60	2.93	2.74	3.06	3.02	3.05	2.80	3.01	2.95	3.08	2.95	2.76	2.70
Cluster 4	2.93	2.57	3.09	2.77	3.17	2.48	3.03	2.57	3.26	2.92	3.14	2.73	3.07	2.84	3.22	2.87	2.90	2.50
Cluster 5	2.94	2.48	2.93	2.55	3.17	2.29	3.04	2.58	3.00	2.86	3.26	2.61	3.08	2.69	3.14	2.61	2.81	2.38
Cluster 6	2.85	2.66	2.95	2.67	3.04	2.56	2.91	2.74	3.00	2.94	3.12	2.80	3.02	2.87	3.05	2.79	2.68	2.53

● Cluster 1: Providing training and education

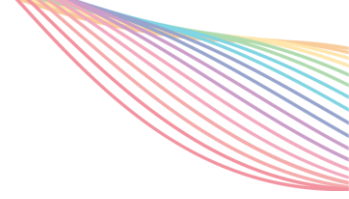
● Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement

● Cluster 3: Promoting inclusive collaboration

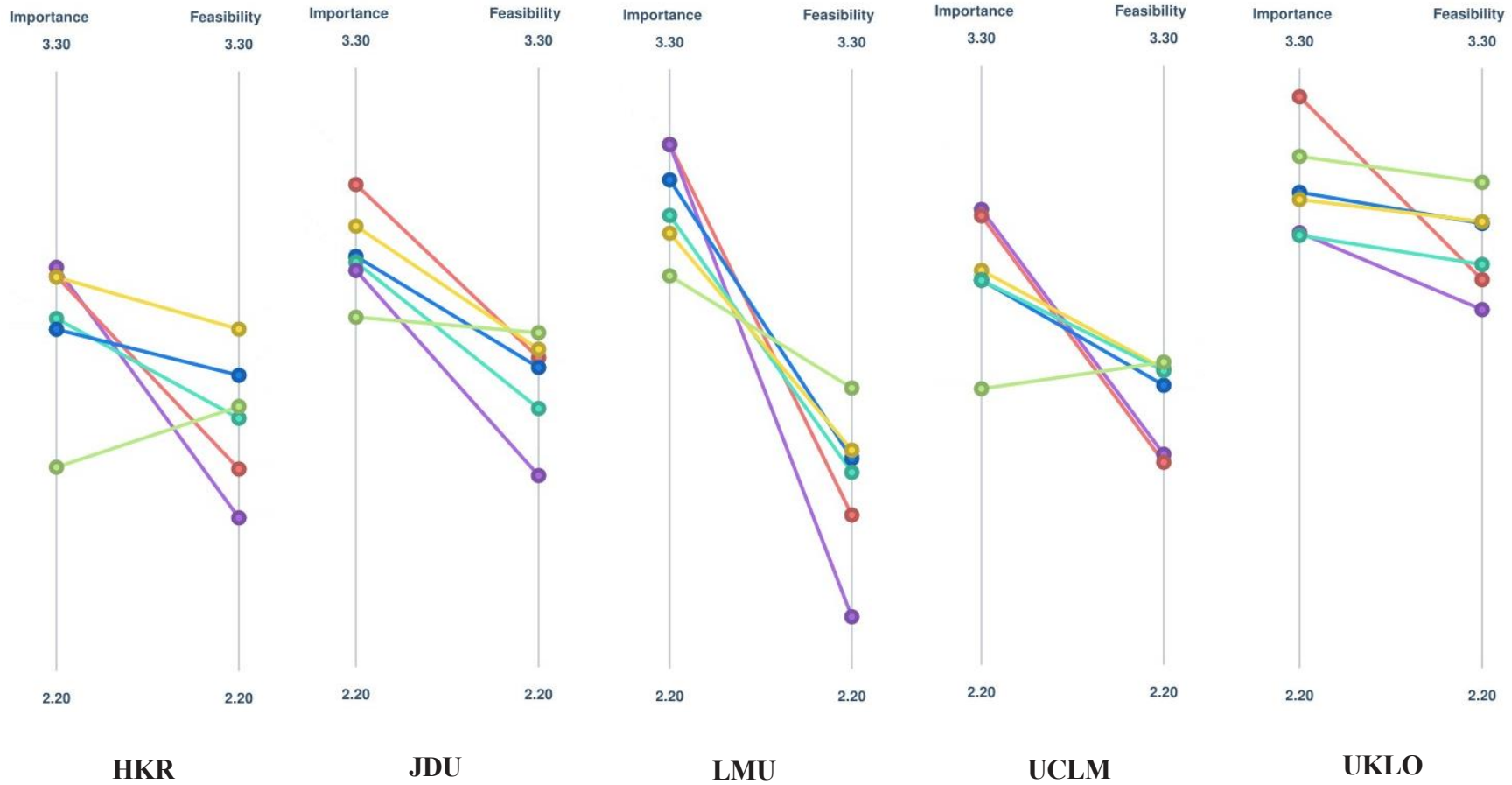
● Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture

● Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia

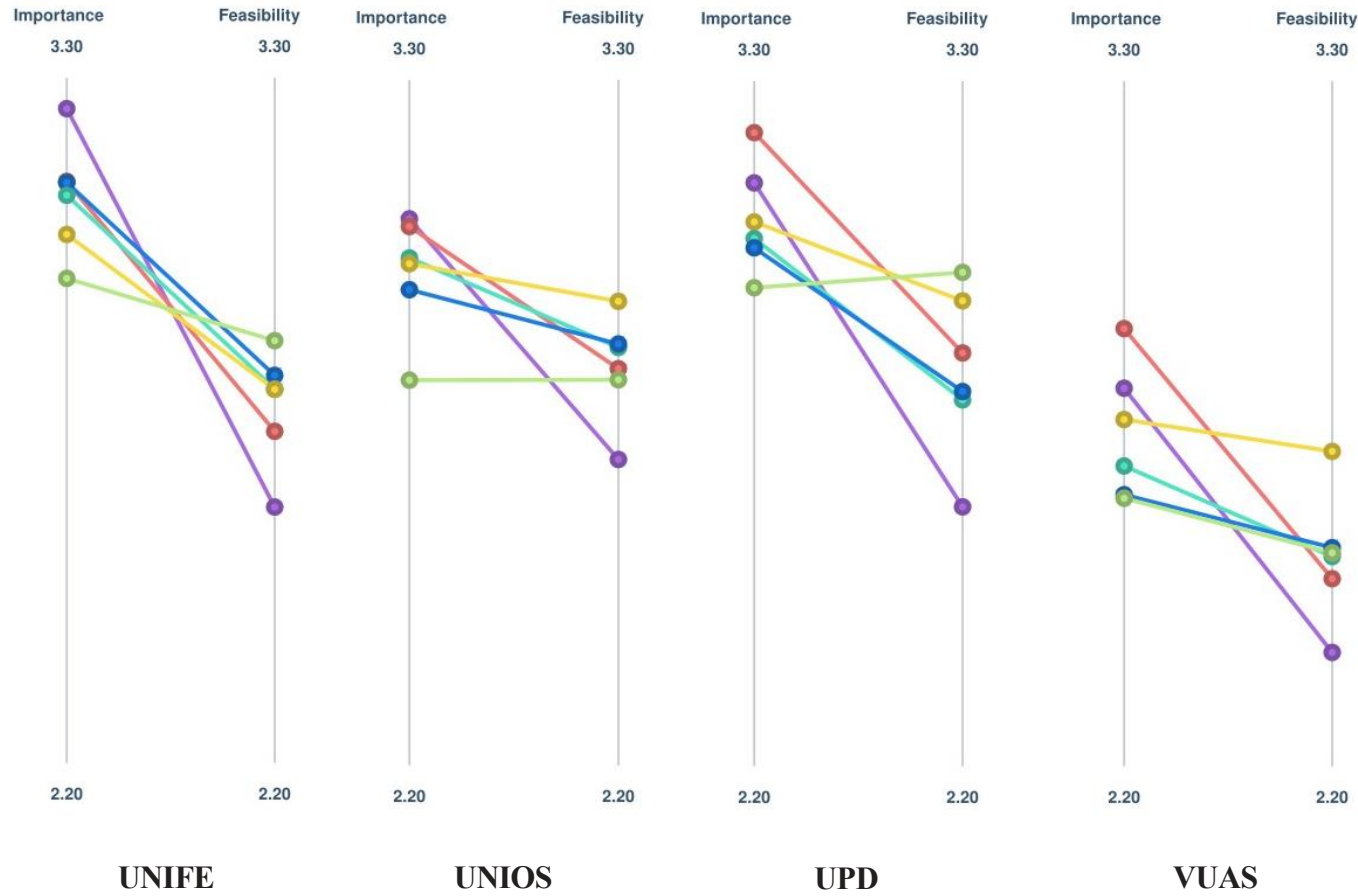
● Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation



3. attēls. Modeļu atbilstība, kas parāda vidējo vērtējumu klastera līmenī visām deviņām universitātēm.



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation



- Cluster 1: Providing training and education
- Cluster 2: Facilitating events, activities and community engagement
- Cluster 3: Promoting inclusive collaboration
- Cluster 4: Fostering a supportive and inclusive environment and culture
- Cluster 5: Ensuring equity in leadership and decision-making processes in academia
- Cluster 6: Advancing policy, implementation, and evaluation

Diskusija

Šī pētījuma mērķis bija noteikt svarīgas jomas EDI uzlabošanai deviņās COLOURS alianses universitātēs. Izmantojot GCM metodi, tas ļāva strukturēti apkopot un analizēt kvalitatīvus un kvantitatīvus datus, kā arī iesaistīt cilvēkus, kas strādā universitātēs COLOURS alianses ietvaros vairākos procesa posmos. Turklāt šī metode ļāva apkopot dažādus viedokļus no visiem dalībniekiem un apvienot tos vienā kartē, kas ilustrē konceptuālas jomas (Rosas, 2017), kas ir svarīgas EDI uzlabošanai. Šādas diskusijas pamatā būs šādas konceptuālās jomas: Apmācības un izglītības nodrošināšana; pasākumi, aktivitātes un sabiedrības iesaistes veicināšana; iekļaujošas sadarbības veicināšana; atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana; taisnīguma nodrošināšana vadības un lēmumu pieņemšanas akadēmiskajos procesos; politikas, īstenošanas un novērtēšanas veicināšana.

Izpratnes veicināšana un izpratne par EDI

Lai uzlabotu EDI, ir nepieciešams veicināt informētību un izpratni par EDI un pamatprincipiem. Šī pētījuma rezultāti skaidri parāda vienprātību par nepieciešamību palielināt informētību un padziļināt izpratni par EDI, apmācot un izglītojot studentus un darbiniekus. Apmācību un izglītību var pielāgot mērķa grupai, un tās var būt dažādas formas, piemēram, semināri, ievadlekcijas, apmācības sistēma vai mikroakreditācijas kursi. Šī joma ne tikai uzsver apmācības un izglītības nozīmi, bet arī uzsver nepieciešamību darbiniekiem, studentiem un institucionālajiem vadītājiem aktīvi iesaistīties EDI apguvē. Tādējādi notikumu, darbību un kopienas iesaistīšanās veicināšana tika atzīta par svarīgu jomu EDI uzlabošanai. Šī konceptuālā joma uzsver, cik svarīgi ir radīt strukturētas iespējas, lai universitātes vidē iekļautos EDI principos. Tādu pasākumu organizēšana kā informētības dienas, iedvesmojošas sarunas un iniciatīvas, piemēram, EDI nedēļa vai daudzveidības mēnesis, var kalpot kā spēcīgs instruments, lai veicinātu dziļāku institucionālo un kopienas iesaistīšanos. Šādas darbības ne tikai palielina informētību, bet arī signalizē par iestādes prioritāšu noteikšanu un vērtībām. Sadalot šķēršļus universitātēs un iesaistot plašāku sabiedrību, piemēram, vietējās pašvaldības, ieinteresētās personas un starptautiskos partnerus, šajos pasākumos un aktivitātes universitātes var stiprināt savu sociālo ietekmi un veicināt iekļaujošāku vidi un veicināt starpnozaru un kopienas sadarbību un iesaistīšanos.

Plašākā izmeklēšanā, tostarp 159 ES universitātēs, uzsvērts, ka izpratnes veidošanai ir izšķiroša nozīme, sagatavojot personālu, lai iesaistītos dažādu studentu vidū, kā arī veicinot kolēģu iekļaušanos. Lai gan pastāv tādas iniciatīvas kā iekļaujošas mācīšanas apmācība, starpkultūru komunikācijas mācības un pieejas, kas novērš aizspriedumus, tās galvenokārt ir vērstas uz akadēmisko personālu un bieži vien ir fakultatīvas vai vajadzīgas tikai jauniem darbiniekiem. Jo īpaši tikai 23 % iestāžu nodrošina līdzīgu apmācību administratīvajiem darbiniekiem, uzsvērot sistēmisku atšķirību iekļaujošas spēju veidošanā starp personāla lomām. Turklāt 53 % norādīja, ka informācijas un apmācību trūkums bija galvenais šķērslis EDI iestāžu līmenī (Claeys-Kulik et al., 2019).

Lai palielinātu informētību un izpratni par EDI, universitātēm jānodrošina apmācība, izglītība un iespējas darbiniekiem piedalīties uz EDI orientētos pasākumos. Zināšanu un izpratnes uzlabošana šajā jomā palīdz vairot izpratni par neapzinātām aizspriedumiem un diskriminējošām praksēm, kas var pastāvēt, ļaujot darbiniekiem efektīvāk identificēt un risināt šos jautājumus. Tas ir būtiski, lai nodrošinātu taisnīgu attieksmi un vienlīdzīgas iespējas visiem akadēmiskajā vidē. Vienlīdzīgu iespēju nozīme ir uzsvēta arī Eiropas sociālo tiesību pilāra trešajā principā (European Commission, 2023). Turklāt EDI mācības ne tikai uzlabo informētību par EDI, bet arī ļauj darbiniekiem iekļaut dažādas perspektīvas savā mācībā un pētniecībā,

padarot gan mācību programmu, gan pētniecību iekļaujošāku un atspoguļojot plašu kultūras un sociālo viedokļu klāstu. Kad darbinieki tiek apmācīti EDI, tas uzlabo personāla darba vidi un izglītojošo pieredzi studentiem.

EDI iespējošana, izmantojot sadarbību un iekļaujošu kultūru

Lai uzlabotu EDI universitātēs, ir svarīgi aktīvi veicināt sadarbību, atzīstot un attīstot daudzveidību kā pozitīvu spēku akadēmiskajā vidē. Tā vietā, lai uztvertu daudzveidību par izaicinājumu, secinājumos uzsvērts, ka tā veicina bagātīnātu darba dinamiku, veicina radošumu un spēcīgākus sadarbības procesus. Eiropas pētniecības universitāšu līgas (LERU) (Buitendijk et al., 2019) ziņojumā uzsvērts, ka ilgtspējīgai un jēgpilnai EDI uzlabošanai nepieciešama kolektīva un kopīga pieeja. Tas saskan ar mūsu atziņām, kas uzsver iekļaujošas sadarbības un ikdienas starppersonu mijiedarbības nozīmi kultūras transformācijā. LERU ziņojumā norādīts uz institucionālo tīklu un kopīgo mācīšanos spēku izmaiņu veicināšanā, turklāt apstiprinot, ka neviena institūcija nevar mainīt akadēmisko kultūru izolēti, uzsverot, ka „... skaitļos slēpjas spēks un iespējas” (13. lpp.), tādējādi uzsverot nepieciešamību pēc sadarbības EDI uzlabošanā.

Iekļaujošas sadarbības pamatā ir aicinājums veicināt kultūru, kurā mēs “izturamies pret visiem ar laipnību un cieņu, novērtējot individuus par to, kas viņi ir” (16. apgalvojums šajā pētījumā). Šis apgalvojums, ko visas deviņas augstskolas ir novērtējušas kā visnozīmīgāko, atspoguļo izpratni par iekļaušanu ne tikai kā strukturālu vai uz politiku balstītu jautājumu, bet arī kā kultūras un starppersonu jautājumu. Šī joma liecina, ka ikdienas mijiedarbībai un iestāžu emocionālajam klimatam ir izšķiroša nozīme EDI uzlabošanā.

Šis pētījums parāda atbalstošas un iekļaujošas vides fundamentālu lomu EDI veicināšanā un tādējādi uzlabošanā universitātēs. Turklāt konstatējumi liecina, ka EDI nevar sasniegt tikai ar politikas vai oficiālu iniciatīvu palīdzību; drīzāk tas ir jāiekļauj akadēmiskās kopienas kultūrā un ikdienas pieredzē. Radot telpas, kas ir viesmīlīgas, drošas un cieņpilnas, kā arī veidojot kultūru, kurā ir integrēta iekļaušana un cieņa, var radīt vidi, kurā gan personāls, gan studenti jūtas novērtēti, atbalstīti un pilntiesīgi. Atzīstot individu unikālās zināšanas un ieguldījumu neatkarīgi no viņu izcelsmes, statusa vai piederības, tiek apstrīdētas hierarhiskās un izslēdzošās normas, veicinot atklātības un iecietības kultūru.

EDI iekļaušana akadēmisko kopienu kultūrā, nevis paļaušanās tikai uz oficiālo politiku, tiek uzskatīta par būtisku (Hashemi Toroghi et al., 2024). Turklāt viņi apgalvo, ka darba vidē universitātēs ir nepieciešama paradigmas maiņa uz organizatorisko līdzjūtību. Autori piedāvā NEAR (pamanīt, izjust, novērtēt, reaģēt) ietvaru kā praktisku modeli, lai veicinātu līdzjūtīgu un iekļaujošu vidi augstākās izglītības iestādēs. Šī pieeja uzsver, cik svarīgi ir atzīt individuālo ieguldījumu un risināt sistēmiskas problēmas, tādējādi atbalstot viesmīlīgu, drošu un cieņpilnu telpu izveidi, kurā darbinieki jūtas vērtīgi un pilnvaroti. Šāda iekļaujoša un līdzjūtīga organizatoriskā kultūra tiek pasniegta kā pamats efektīvai EDI uzlabošanai. Turklāt ziņojumā ir ņemtas vērā studentu un darbinieku vajadzības un labklājība: Tematiskajā vienaudžu grupas ziņojumā (European University Association, 2023) uzsvērts, cik svarīgi ir veicināt cieņas un empātijas kultūru kā galveno faktoru, atbalstot gan darbinieku, gan studentu labklājību. Tādēļ centieniem uzlabot EDI akadēmiskajās iestādēs ir jākoncentrējas uz tādas vides un kultūru praktizēšanu, kas ļauj attīstīties visiem universitāšu kopienas locekļiem.

Iekļaujošas pētniecības kultūras praktizēšanai ir nepieciešama pamatuzvedības, vērtību, cerību, attieksmes un normu pārveidošana pētniecības kopienās (Thomson un Gooberman-Hill, 2024). Šī perspektīva saskan ar šī pētījuma rezultātu, uzsverot, ka viesmīlīgu, drošu un cieņpilnu telpu radīšana ir būtiska, lai veicinātu vidi, kurā visi cilvēki jūtas vērtīgi un spējīgi. Izaicinot hierarhiskas un izslēdzošās normas un risinot sistēmiskus šķēršļus, kas kavē EDI,

iestādes var veicināt atklātības un tolerances kultūru, tādējādi uzlabojot gan personāla, gan studentu ikdienas pieredzi.

EDI iekļaušana līderībā, lēmumu pieņemšanā un politikā

EDI iekļaušana visos institucionālās struktūras un prakses līmeņos ir būtisks solis, lai nodrošinātu vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē, kā arī uzlabotu vispārējo EDI. Būtisks aspekts ir iekļaujošu un taisnīgu lēmumu pieņemšanas procesu nozīme. Nodrošināt, ka nepietiekami pārstāvētās grupas aktīvi iesaistās lēmumu pieņemšanā un ka to perspektīvas ir ne tikai iekļautas, bet arī ietekmīgas, ir būtiski, lai iestāžu pārvaldībā attīstītu līdztiesību. Turklāt konstatējumi uzsver pārredzamības nozīmi akadēmiskajos procesos, piemēram, darbā pieņemšanā, veicināšanā, kompensācijā un vienlīdzīgā piekļuvē ietekmes un varas lomām. Lai uzlabotu EDI, līderiem ir jābūt apņēmīgiem un jāvirzās tālāk par retorisku atbalstu EDI, lai aktīvi noteiktu prioritātes un atbalstītu iekļaujošu politiku un EDI iniciatīvas. Ja nebūs spēcīgas un iesaistītas vadības, EDI integrācijas mēģinājumi var palikt sadrumstaloti, nekoncekventi vai arī tiem var trūkt nozīmes, kas nepieciešama ilgtspējīgai ietekmei.

Erasmus+ projekta ULEAD4ALL mērķis ir veicināt taisnīgāku, daudzveidīgāku un iekļaujošāku līderību augstākajā izglītībā. Projekta ietvaros tika veikts literatūras apskats, kā arī kvalitatīvas intervijas ar augstskolu vadītājiem, topošajiem līderiem no nepietiekami pārstāvētām grupām un ieinteresētajām personām no ārpus augstākās izglītības iestādēm. Projektā piedalījās 18 augstākās izglītības iestādes un 16 organizācijas 10 valstīs. Arkina un Kortessido ziņojumā (2024) ir apkopoti ULEAD4ALL projekta konstatējumi, uzsverot, cik svarīgi ir iekļaut EDI visos institucionālo struktūru un prakses līmeņos, lai nodrošinātu vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē (Arkina un Kortessidou, 2024). Autori uzsver, ka nepietiekami pārstāvētās grupas bieži saskaras ar sistēmiskiem šķēršļiem, lai iegūtu līderības lomas, jo nav skaidrs, kā pieņemt darbā, veicināt un kompensēt procesus. Lai risinātu šīs problēmas, ir vajadzīgs pārredzams un iekļaujošs lēmumu pieņemšanas process. Turklāt ziņojumā ir uzsvērts, ka institucionālajiem līderiem ir aktīvi jānosaka prioritātes un jāatbalsta iekļaujoša politika un iniciatīvas, un tiem ir būtiska nozīme kultūras pārmaiņu veicināšanā. Ja nebūs stingras un iesaistītas vadības, centieni visos līmeņos iekļaut EDI akadēmiskajā vidē var būt sadrumstaloti un tiem trūkst nozīmes, kas vajadzīga, lai panāktu ilgtspējīgu progresu un ietekmi. To papildina sistemātisks pārskats par starppozaru nevienlīdzību Rietumu augstskolās, kurā uzsvērtā arī nepieciešamība vadītājiem, priekšsēdētājiem un dekāniem aktīvi iesaistīties pārmaiņu virzīšanā (Lukkien et al., 2025).

Ir ļoti svarīgi veicināt, īstenot un novērtēt EDI politiku un institucionālās struktūras, lai panāktu izmaiņas un uzlabotu EDI, kā arī nodrošinātu jēgpilnu un ilgtspējīgu progresu ceļā uz EDI universitātes kontekstā. Tomēr šā pētījuma rezultāti liecina, ka EDI uzlabošana nevar balstīties tikai uz atsevišķām iniciatīvām vai labiem nodomiem; tā jāatbalsta ar formalizētu politiku, skaidriem rīcības plāniem un stratēģijām, kas tiek paziņots un īstenots visās struktūrvienībās. Konsultatīvo padomju izveide politikas izstrādē, kas ietver gan studentus, gan darbiniekus no dažādām vidēm, ir veids, kā nostiprināt EDI darbu ar pieredzi dzīves laikā un nodrošināt, ka dažādas perspektīvas informē politiku. Rādītāju izstrāde EDI uzlabojumu uzraudzībai un novērtēšanai ļauj izmantot uz pierādījumiem balstītas pieejas, kas ļauj iestādēm identificēt strukturālus jautājumus un izmērīt intervences ietekmi laika gaitā.

Piemērs tam, kā EDI darba novērtēšanai izmanto rādītājus, ir Eurydice ziņojums, kurā galvenā uzmanība pievērsta vienlīdzības jautājumam un iekļaušanai augstākajā izglītībā Eiropā. Ziņojumā ir aprakstīta Eiropas augstākās izglītības sistēmu pašreizējās saskaņošanas analīze ar desmit principiem un pamatnostādņēm. Lai atbalstītu taisnīguma attīstību augstākajā izglītībā,

katram no šiem principiem tika izstrādāti izmērāmi rādītāji. Šie rādītāji var kalpot kā instrumenti attiecīgo datu vākšanai un uzrādīšanai, novērtējot un pievēršoties augstākās izglītības iestāžu progresam iekļaujošākas un taisnīgākas vides veicināšanā (European Commission et al., 2022a).

Vajadzība veicināt, īstenot un novērtēt EDI politiku un institucionālās struktūras, lai uzlabotu EDI, rada vajadzību pēc strukturētām stratēģijām un rīcības plāniem, kā to parāda šis ziņojums. Turklāt ir jānosaka piemēroti progresa uzraudzības un novērtēšanas rādītāji. Novērtējot mūsu pašreizējo stāvokli, mēs varam noteikt jēgpilnus mērķus un izsekot mūsu attīstībai. Tomēr ir svarīgi atzīt EDI uzlabošanas sarežģītību un veidus, kā tās dažādās dimensijas ir savstarpēji saistītas. Tas ir skaidri norādīts četru P EDI izpausmes shēmā, kas izstrādāta, izmantojot fokusa grupas pētījumu augstākajā izglītībā Īrijā. Sistēma ietver četrus galvenos komponentus: filozofija, politika, process un prakse. Pamatojoties uz sistēmu teorijas pieeju, tā uzsver visu līmeņu savstarpējo saistību, sākot no mikro līdz makro, augstākās izglītības iestādēs un to plašākā vidē. Tajā arī uzsvērts, cik svarīgi ir pievērsties EDI dažādās dimensijās, sākot no abstraktiem filozofiskiem pamatiem līdz taustāmiem, praktiskiem pasākumiem. Iekļaujot šos slāņus, sistēma nodrošina, ka EDI nav tikai teorētiska vai uz politiku balstīta iniciatīva, bet ir integrēta augstākās izglītības darbinieku ikdienas praksē un operatīvajos procesos. Šāda visaptveroša pieeja ļauj iegūt un novērtēt visus EDI veidus, sākot ar augsta līmeņa konceptuālo domāšanu un beidzot ar konkrētu īstenošanu un reālās pasaules rezultātiem (Carew et al., 2024).

EDI uzlabošanas sarežģītība ir redzama ierobežotajā un bieži vien neilgtspējīgajā ietekmē uz augstākās izglītības iestāžu institucionālajām praksēm un kultūru. Neraugoties uz pieaugošo EDI politiku skaitu, daudzas iestādes joprojām saskaras ar strukturāliem un operatīviem šķēršļiem, kas kavē jēgpilnu un ilgstošu EDI uzlabošanu. Tādēļ kļūst ārkārtīgi svarīgi, lai indivīdi visās akadēmisko iestāžu lomās un līmeņos attīstītu EDI kompetenci. Lai to panāktu, ir jānodrošina strukturēta apmācība un atbilstoši resursi, lai visi akadēmiskās kopienas locekļi, ne tikai tie, kas strādā cilvēkresursu jomā vai īpaši EDI biroji, varētu aktīvi veicināt iekļaujošu un taisnīgu darba vidi. Lai atbalstītu šo mērķi, ir ierosinātas divas galvenās stratēģijas: (i) EDI kompetenču attīstība individuālā līmenī un (ii) prakses kopienas izveide vai iesaistīšana, kas veicina ar EDI saistītu zināšanu un prasmju sistemātisku iegūšanu un izmantošanu (Bencivenga et al., 2025). Šī izglītības pieeja ir atspoguļota arī ULYSSEUS aliansē, kas ir daļa no Eiropas universitāšu iniciatīvas, kuras mērķis ir "nostiprināt zināšanas", izmantojot mērķtiecīgas apmācības un izpratnes veicināšanas stratēģijas, kuru mērķis ir uzlabot EDI kompetenci visās tās iestādēs (Siri et al., 2022).

Kopsavilkums

Šī kopsavilkuma ziņojuma secinājumi liecina, ka, lai panāktu jēgpilnu progresu EDI jomā universitātēs, ir vajadzīga holistiska un sistemātiska pieeja. EDI ir pilnībā jāintegrē visās universitātes misijas dimensijās – izglītībā, pētniecībā un sabiedrības iesaistīšanā. Šī integrācija ietver ne tikai EDI principu iekļaušanu līderībā, politikā un ikdienas praksē, bet arī aktīvu iekļaujošas kultūras veicināšanu visā iestādē. Lai gan būtiska nozīme ir spēcīgai vadībai, pietiekamiem resursiem, stabilam novērtējumam un visas universitāšu Kopienas iesaistei, vissvarīgākais faktors, kas veicina ilgstošas pārmaiņas, ir darbinieku izglītība un apmācība. Bez mērķtiecīgiem centieniem palielināt darbinieku informētību un padziļināt zināšanas, kļūst ārkārtīgi grūti apstrīdēt esošās normas, mainīt uzvedību un attīstīt kultūras transformāciju, kas nepieciešama patiesai EDI attīstībai. Šajā kontekstā apmācība nav fakultatīvs papildinājums, bet gan nepieciešams pamats jebkādam ilgspējīgām un ietekmīgām pārmaiņām.

Avoti:

ARKINS, M. & KORTESIDOU, D. 2024. Building the pipeline for EDI leadership in higher education institutions in Europe [Online]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Madeline-Arkins/publication/382013430_Building_the_Pipeline_for_EDI_Leadership_in_Higher_Education_Institutions_in_Europe/links/6687eeb4714e0b031548fa54/Building-the-Pipeline-for-EDI-Leadership-in-Higher-Education-Institutions-in-Europe.pdf [Accessed 26 June 2025].

BENCIVENGA, R., CAMPANINI VILHENA, F. & TARAMASSO, A. C. 2025. The European Union's Push for Equality, Diversity and Inclusion (EDI) and Its Implications for Career Development: A Perspective on Skills and Competences. In: LEONE, C. (ed.) Career Development - Challenges and Opportunities in Contemporary Societies. Rijeka: IntechOpen.

BUITENDIJK, S., CURRY, S. & MAES, K. 2019. Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. LERU position paper.

CAREW, P. J., SHANAHAN, B. W. & DOYLE-KENT, M. 2024. From philosophy to praxis: A framework for investigating equality, diversity and inclusion manifestation in higher education institutions. IFAC-PapersOnLine, 58, 26-31.

CLAEYS-KULIK, A.-L., JØRGENSEN, T. E. & STÖBER, H. 2019. Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions. Results from the INVITED Project. Brussel: European University Association Asil, 51.

CRESWELL, J. W. & CRESWELL, J. D. 2017. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, Sage publications.

EUROPEAN COMMISSION. 2023. The European Pillar of Social Rights in 20 principles [Online]. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en. [Accessed 18 June 2025].

EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH INNOVATION, ANDRIESCU, M., PÉPIN, A., MOUNGOU, A., BUCKINGHAM, S., GILLOZ, O., DUNN, K., SVÍČKOVÁ, K., COLLIER, N., BROUGHTON, A., TENGLEROVA, H., HOYA, C., NÁJERA, L., KELLY, G., SMĚTEK, J., GÓRNIĄK, A., NICOSIA, D., MICHALCAKOVA, J., ANTANAVIČIUS, J. & DAVIES, R. 2025. Impact of gender equality plans across the European research area - Report, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION, EDUCATION, E., AGENCY, C. E., CROSIER, D. & SIGALAS, E. 2022a. Towards equity and inclusion in higher education in Europe, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION, RESEARCH, D.-G. F. & INNOVATION 2021. Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION, RESEARCH, D.-G. F. & INNOVATION 2022b. Towards inclusive gender equality in research and innovation, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION EUROPEAN EDUCATION CULTURE EXECUTIVE AGENCY, CROSIER, D. & SIGALAS, E. 2022. Towards equity and inclusion in higher education in Europe, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION. 2023. Needs and Wellbeing of Students and Staff. [Online].

https://www.eua.eu/downloads/publications/eua%20tpg%20report_needs%20and%20wellbeing%20of%20students%20and%20staff.pdf. [Accessed 26 June 2025].

HANSON, W. E., CRESWELL, J. W., CLARK, V. L. P., PETSKA, K. S. & CRESWELL, J. D. 2005. Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 52, 224.

HASHEMI TOROGHI, H., DENNEY, F. & SIMPSON, A. V. 2024. Cultivating staff equality, diversity, and inclusion in higher education in the post-pandemic era: an organizational compassion perspective. *Frontiers in Sociology*, 9, 1378665.

KANE, M. & ROSAS, S. 2017. *Conversations about group concept mapping: Applications, examples, and enhancements*, SAGE publications.

LUKKIEN, T., CHAUHAN, T. & OTAYE-EBEDE, L. 2025. Addressing the diversity principle-practice gap in Western higher education institutions: A systematic review on intersectionality. *British Educational Research Journal*, 51, 705-736.

ROSAS, S. R. 2017. Group concept mapping methodology: toward an epistemology of group conceptualization, complexity, and emergence. *Quality & quantity*, 51, 1403-1416.

ROSAS, S. R. & KANE, M. 2012. Quality and rigor of the concept mapping methodology: a pooled study analysis. *Evaluation and program planning*, 35, 236-245.

SIRI, A., LEONE, C. & BENCIVENGA, R. 2022. Equality, diversity, and inclusion strategies adopted in a European university alliance to facilitate the higher education-to-work transition. *Societies*, 12, 140.

THOMSON, A. & GOOBERMAN-HILL, R. 2024. *Nurturing equality, diversity and inclusion: Support for research careers in health and biomedicine*, Policy Press.

VAN DEN BRINK, M. 2020. "Reinventing the wheel over and over again". *Organizational learning, memory and forgetting in doing diversity work. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39, 379-393.

WATSON, H. R., WISDOM, H., MICHAEL, C., MARSHALL, N. & NEVE, H. 2023. Equality pledges: A novel approach to embedding EDI and promoting positive culture change in a UK university. *Equity in Education & Society*, 2, 110-122.

Uzdevums Nr. 5.3: Vadīt EDI – Imagine seminārus

Uzdevums 5.3. bija vērsts uz to, lai Imagine darbseminārus visā COLOURS aliansē īstenotu strukturētu, uz studentiem orientētu pieeju līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas veicināšanai (EDI). Šajos darbsemināros tika izmantota lietišķās dizaina domāšanas metodika, kas ļāva studentiem kopīgi pētīt sistēmiskos izaicinājumus un radīt inovatīvus risinājumus, kas balstīti viņu augstākās izglītības pieredzē.

Imagine darbseminārus vadīja visas partneraugstskolas, ko veicināja EDI darbinieki un apmācīti moderatori. Studenti iesaistījās empātijas veidošanas, problēmas definēšanas, ideju generēšanas un risinājumu prototipēšanas atkārtotos posmos, kas noslēdzās ar prezentācijām ieinteresēto personu komisijai. Šī metodika nodrošināja, ka radītās atziņas bija konteksta atkarīgas, praktiski orientētas un atspoguļo dažādus akadēmiskos un kultūras apstākļus. Svarīgi

ir tas, ka darbsemināri arī pastiprināja alianses plašāko apņemšanos īstenot uz izaicinājumiem balstītu mācīšanos un iekļaujošu institucionālu transformāciju.

Nākamajā sadaļā ir sniegts Imagine kopsavilkuma ziņojums, kurā ir izklāstīta semināru metodoloģija, konstatējumi un sekas alianses līmenī. Tas sniedz konsolidētu pārskatu par studentu virzītiem priekšlikumiem un veicinātāju pārdomām, tādējādi piedāvājot kopīgu pamatu studentu perspektīvu izpratnei par EDI.

Ziņojuma kopsavilkums: Imagine darbsemināri aliansē

levads

Šajā ziņojumā ir sniegts kopsavilkums par vienpadsmit ziņojumiem no Imagine/IDEATE darbsemināriem, kas organizēti desmit dažādās universitātēs. Katra universitāte no COLOURS alianses piedalījās 5. darba pakas (WP5) pasākumos ar vismaz vienu semināru. Turklāt *Neapolis University Pafos*, Kiprā ES finansētā IDEATA projekta ietvaros notika vēl viens seminārs: iekļaušana un daudzveidības izglītība, izmantojot līdztiesību lietišķo dizaina domāšanu (2023-1-SE01-KA220-HED-000161031). Kopumā 392 studenti iesaistījās strukturētā lietišķā dizaina domāšanas procesā, lai izpētītu un risinātu konkrētas problēmas, kas saistītas ar līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas (EDI) uzlabošanu augstākajā izglītībā.

Radošās darbnīcas Imagine/IDEATE notika *Högskolan Kristianstad* sadarbībā ar lietišķās dizaina domāšanas metodiku. Lietišķās dizaina domāšanas metodika darbsemināros seko uz cilvēku koncentrētai pieejai un atkārtotam dizaina domāšanas modelim (Bender-Salazar, 2023, Brown, 2008). Studenti progresēja vairākos posmos: attīstīt empātiju, izmantojot iedvesmu un izpratni, definēt galvenos problēmu apgalvojumus, kopīgi radīt idejas un prezentēt savus piedāvātos risinājumus vietējai ieinteresēto personu grupai. Šī pieeja ļāva studentiem dziļi iesaistīties sistēmiskajās barjerās, ar kurām viņi vai viņu vienaudži var saskarties, un radīt praktiski izmantojamus risinājumus, kas balstīti uz pieredzi, kas gūta saistībā ar EDI. Vienlaikus šie darbsemināri atbalstīja arī pedagoģisko apņemšanos veidot uz izaicinājumiem balstītu mācīšanos (Dikilitaş, Marshall, & Shahverdi, 2025), kas ir galvenais 3. darba pakas (WP3) COLOURS aliansē. Uz izaicinājumiem balstīta mācīšanās atbilst plašākam alianses mērķim, kā arī Eiropas Augstākās izglītības telpas (EHEA) mērķiem veicināt iekļaujošu, iesaistošu un sociāli atsaucīgu akadēmisko vidi (Rome Communiqué, 2020).

Lietišķā dizaina domāšanas izmantošana šajā kontekstā Imagine/IDEATE darbsemināros ir kalpojusi diviem savstarpēji saistītiem mērķiem. Pirmkārt, tā darbojās kā strukturēta metodoloģija, lai izpētītu, kā studenti vēlas attīstīt EDI akadēmiskajā vidē. Otrkārt, pieeju izvērtēja koordinatori un EDI amatpersonas no COLOURS alianses, lai noteiktu, vai izmantotā metodika varētu veicināt zināšanu pieaugumu un informētību par EDI. Šie konstatējumi uzsver alianses kopīgo apņemšanos veicināt konteksta atkarīgu un kopīgi izstrādātu EDI stratēģiju, kas veicina sistēmiskas pārmaiņas akadēmiskajā vidē.

Kas ir dizaina domāšana?

Dizaina domāšana ir kļuvusi par nozīmīgu, uz cilvēku vērstu pieeju inovācijai un sarežģītu problēmu risināšanai, piesaistot uzmanību jomām, sākot no produktu izstrādes līdz veselības aprūpei un sociālajai uzņēmējdarbībai (Brown, 2008). Tās uzsvars uz radošumu, iteratīvo

prototipu veidošanu un dziļu empātiju atšķir to no tradicionālajām lineārajām problēmu risināšanas metodēm. Līdztekus tam Human-centred Design (HCD) ir kļuvis par ietekmīgu ietvaru, kas dizaina procesa pamatā liek lietotāju vajadzības, pieredzi un daudzveidību (Göttgens un Oertelt-Prigione, 2021).

Gan dizaina domāšana, gan HCD ir slavēti par to potenciālu risināt "Jaunās problēmas" - tās sarežģītās, nedefinētās problēmas bez skaidra risinājuma - inovatīvā veidā, novēršot problēmas un sadarbojoties ieinteresētajām personām (Bender-Salazar, 2023). Šis ziņojums sniedz padziļinātu ieskatu dizaina domāšanas zinātnes un teorētiskajos pamatos, koncentrējoties uz tās galvenajiem iedvesmas, izpratnes, ideju realizācijas un īstenošanas posmiem. Tajā tiek apskatīta arī HCD teorija un prakse, analizējot, kā HCD atvieglo līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) un savstarpējo atbilstību dizaina un organizatoriskajos kontekstos.

Izcelsme un principi

Dizaina domāšana sakņojas modelētāju un inženieru praksē, bet tā ir kļuvusi par vispārēju metodoloģiju radošai problēmu risināšanai un tagad tiek piemērota visās disciplīnās (Bender-Salazar, 2023, Brown, 2008). Konceptcija ieguva plašāku atzinību ar tādu inovācijas līderu kā Tims Brauns no IDEO, kurš konceptualizēja dizaina domāšanu, kas sastāv no iedvesmas, iztēles un īstenošanas posmiem (Brown, 2009).

Dizaina domāšana nav tikai stingri lineāra procedūra; tas ir iteratīvs, uz cilvēkiem vērsts process, ko raksturo empātija pret gala lietotājiem, uz sadarbību vērsts starpdisciplinārs komandas darbs un prototipēšanas un atgriezeniskās saites cikli. (Göttgens un Oertelt-Prigione, 2021). Šī pieeja ir īpaši labi piemērota, lai risinātu sarežģītās, nestrukturētas problēmas, kuras gūst labumu no atturēšanās un nepārtrauktas mācīšanās.

Būtībā dizaina domāšana apvieno atšķirīgu domāšanu (pētīt daudzas iespējas) ar konverģentu domāšanu (sašaurinot līdz iespējamiem risinājumiem) atkārtotos ciklos (Meinel et al., 2011, Persson, 2025). Caur šo procesu tas ietver organizācijas mācīšanās un pārdomu elementus, kas līdzinās divkāršā cikla mācīšanai vadības zinātnē (Argyris, 1977), dizaina ciklā (Bender-Salazar, 2023). Rezultāts ir elastīga, bet strukturēta metode, kas veicina inovāciju, nepārtraukti pilnveidojot gan problēmas definīciju, gan risinājumus, izmantojot ieinteresēto personu atsauksmes un empīrisko testēšanu (Liedtka, 2018).

Dizaina domāšanas galvenie posmi

Skaidrības labad šajā ziņojumā ir pieņemts četrus posmus dizaina domāšanas modelis: iedvesma, izpratne, iztēle un īstenošana. Šis struktūras pamatā ir Brauna trīs fāžu modelis (2009), skaidri nošķirot ieskatu vai problēmu definēšanas posmu. Šis sadalījums atspoguļo mūsdienu sistēmas, ko izmanto inovāciju apmācībā un veselības aprūpes pārveidē (Elgán et al., 2020).

Iedvesma (Atklāšana)

Iedvesmas posms atbilst izpētes posmam, kurā dizaina komanda cenšas atklāt un padziļināti izprast problēmu telpu. Šo posmu raksturo intensīva lietotāju izpēte un konteksta analīze – modelētāji iedziļinās to cilvēku dzīvē un vidē, kuriem viņi veido dizainu, cenšoties atklāt neapmierinātās vajadzības, sāpīgos jautājumus un iespējas (Brown, 2009). Iedvesmas būtībā ir izmeklēšanas periods, kura laikā problēmas tiek pētītas no dažādām perspektīvām un konteksta.

Zinātniskais pamats šeit ir empātijas un etnogrāfisko metožu izmantošana, lai iegūtu kvalitatīvas atziņas. Vērojot un iesaistot lietotājus reālos kontekstos, modelētāji apkopo bagātīgus datus par lietotāju uzvedību, motivāciju un izaicinājumiem (O'Reilly, 2012). Empātijas vadītas metodes, piemēram, intervijas, ēnošana un ceļojuma kartēšana, ir balstītas uz sociālo zinātņu metodēm un nodrošina, ka problēmu kadrēšana balstās uz lietotāju apslēptajām vajadzībām (Zulaikha et al., 2023).

Pētījumi ir parādījuši, ka dizaina projekti, kas izmanto šo posmu, parasti rada vairāk uz cilvēku vērstu un atbilstošu problēmu definīciju (Liedtka un Ogilvie, 2011). Veselības inovācijās, piemēram, HCD un dizaina domāšanas metodēs prioritāte ir izprast tiešo lietotāju lietošanas kontekstu un reālās vajadzības, pirms mēģināt radīt risinājumus (Göttgens un Oertelt-Prigione, 2021). Nosakot prioritātes lietotāja perspektīvai agrīnā stadijā, iedvesmas posms veido stabilu pamatu radošumam – tas "iedvesmo" komandu, atklājot galvenās atziņas un emocionālos vadītājus, kas jārisina jebkuram veiksmīgam risinājumam.

Jo īpaši problēmu noteikšana, nevis priekšlaicīga problēmu risināšana, ir galvenā darbība šajā posmā. Benders Salazars (2023) konstatēja, ka uzņēmējdarbības komandas, kas apmācītas dizaina domāšanā, izceļas ar problēmu risināšanu: pirms risinājumu piedāvāšanas izklāstīt visu nepieciešamo informāciju un kontekstu. Šī spēja pareizi risināt problēmu ir būtiska, lai risinātu problēmas, nodrošinot, ka turpmākie dizaina centieni koncentrējas uz pareizajiem jautājumiem (Dorst, 2011, Bender-Salazar, 2023).

Ideācija (Attīstība)

Ideāciju posmā dizaina komanda pāriet no problēmu noteikšanas uz ideju ģenerēšanu. Mērķis ir radīt plašu iespējamo risinājumu klāstu, izmantojot radošas un sadarbības metodes. Ideācija sākas ar atšķirīgu domāšanu, radot daudzas idejas bez sprieduma, un pakāpeniski virzās uz konverģentu domāšanu, lai uzlabotu un izvēlētos labākos (Tschimmel, 2012, Elgán et al., 2020).

Ideju zinātniskie pamati slēpjas radošuma pētniecībā un grupu psiholoģijā. Piemēram, prāta vētras metodes balstās uz principu, ka ideju radīšana palielina iespēju atrast patiesi inovatīvus risinājumus (Paulus un Yang, 2000). Lai izjauktu ierastos domāšanas modeļus, tiek izmantotas papildu metodes, piemēram, ķermeņa vētras (Jensen et al., 2011) un prāta kartēšanas (Bates, 2019) vingrinājumi.

Kā min Persons (2025), ideācija veicina domāšanu "ārpus rāmjiem" un izaicina pieņēmumus. Svarīgi ir tas, ka šis posms nav vienkārši par radošumu. To informē iepriekšējā posmā gūtās atziņas, kas darbojas kā ierobežojumi un ceļveži.

Benders Salazars (2023) atklāja, ka komandas, kas izmanto hibrīda dizaina domāšanas modeli, veiksmīgi integrēja sistēmu domāšanu un organizatorisko mācīšanos ideācijas procesā. Pētījuma dalībnieki radīja risinājumus, kas ņēma vērā gan problēmas ekoloģisko, gan sociālo dimensiju, parādot, ka ideācija spēj sintezēt dažādas zināšanu sistēmas.

Ideācija noslēdzas ar vienu vai vairākiem prototipēšanas konceptiem. Šo atlases procesu nosaka trīs inovācijas aspekti – vēlamība, realizējamība un dzīvotspēja. Šajā posmā dizaina domāšana pārveido labi formulētu problēmu par iztēles bagātām un pārbaudāmām idejām, kas balstās uz pētījumiem, radošumu un stratēģiskiem mērķiem.

Īstenošana (Izpilde/tests)

Īstenošanas posms atdzīvina idejas un pārbauda tās reālajā pasaulē. Tas ietver prototipēšanu, lietotāju testēšanu, atsauksmju ciklus un galu galā izmantošanu. Tā vietā, lai būtu galīgais,

lineārais solis, īstenošana ir iteratīva – katrs testēšanas un pilnveides cikls veicina dziļāku izpratni un labākus rezultātus (Brown, 2009).

Projektēšanas komandas izstrādā zemas līdz augstas precizitātes prototipus, lai pārbaudītu konkrētus pieņēmumus un apkopotu lietotāju atsauksmes. Uzsvars tiek likts uz mācīšanos darot. Šī pieeja ir balstīta uz empīrisko mācību teoriju (Kolb, 2015), kur zināšanas tiek veidotas caur darbības un refleksijas cikliem.

Pētījumi par cilvēka-datora mijiedarbību un inženiertehnisko dizainu apstiprina, ka agrīna prototipēšana vada pie labākiem gala rezultātiem, atklājot trūkumus agrīnā izstrādes stadijā (Dow et al., 2010). Organizatoriskajā vidē ideju iteratīvā testēšana samazina liela mēroga neveiksmes risku un veicina inovāciju kultūru.

Benders Salazars (2023) raksturo šo posmu kā reflektējošas prakses iegulšanu dizainā, saskaņojot to ar zinātnisko metodi, izmantojot hipotēžu testēšanu, atgriezeniskās saites ciklus un uz datiem balstītu pielāgošanu. Atkarībā no inovācijas veida īstenošanai var būt nepieciešama arī starpdisciplināra sadarbība, tostarp uzņēmējdarbības, politikas vai inženiertehniskās zināšanas.

Īstenošanas posms bieži vien atgriežas iepriekšējos posmos. Atgriezeniskā saite var atklāt neievērotas lietotāju vajadzības vai kļūdainu pieņēmumu, kas liek atgriezties pie informācijas izstrādes vai ideācijas. Šī rekursīvā struktūra ir viena no dizaina domāšanas stiprajām pusēm, jo tā ietver neveiksmi mācību posma ietvaros un nodrošina, ka risinājumi ir pilnīgi un atbilstoši.

Lietišķā dizaina domāšana kā EDI uzlabošanas metode

5. darba pakas mērķu ietvaros mēs esam pieņēmuši lietišķo dizaina domāšanu (kas aprakstīta iepriekš) kā strukturētu līdzdalības metodi, lai risinātu problēmas, kas saistītas ar līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) augstākajā izglītībā. Konkrēti, ar *Högskolan Kristianstad* un Eiropas Savienības finansēto iniciatīvu IDEATE: iekļaušanas un daudzveidības izglītība, izmantojot pašu kapitāla dizaina domāšanas veidu (2023-1-SE01-KA220-HED-000161031), tika izstrādāts seminārs, lai atvieglotu dizaina domāšanas izmantošanu līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas atbalstam (EDI). Šis seminārs tika īstenots 10 universitātēs, iesaistot kopumā 392 studentus.

Metodoloģija ir cieši saskaņota ar COLOURS alianses līdztiesību pirmo pieeju EDI, kurā atzīts, ka ilgstošām institucionālām pārmaiņām jābūt, risinot strukturālās nevienlīdzības problēmas un centrējot marginalizētu un nepietiekami pārstāvētu grupu balsis. Augstākās izglītības jomā EDI tādējādi tiek saprasts kā sistēmisks darbs, kur vienlīdzīgums ir nepieciešamais pamats, uz kura var jēgpilni veidot daudzveidību un iekļaušanu. Tas ir pretstatā DEI ietvariem, kas parasti sastopami uzņēmējdarbības sektorā, kur uzsvars bieži tiek likts uz dažādības palielināšanu, lai veicinātu radošumu un inovācijas (Hellerstedt, Uman & Wennberg, 2024). Lai gan dažādības pirmā pieeja var dot īstermiņa ieguvumus, tā riskē ar to, ka tiek ņemta vērā būtiskā vajadzība nodrošināt, lai visi indivīdi neatkarīgi no izcelsmes justos patiesi gaidīti, cienīti un atbalstīti. Bez taisnīguma daudzveidība nevar patiesi attīstīties, nedz arī radošums vai inovācija (ibid).

Cilvēka centrēts dizains (HCD)

Principi un teorētiskās saknes

Cilvēka centrēts dizains (HCD) ir iteratīva, uz sadarbību vērsta un uz cilvēkiem vērsta pieeja sistēmu, pakalpojumu un produktu (Zuber un Moody, 2018) projektēšanā.

Proti, HCD vēl vairāk uzsver cilvēku kā inovācijas procesa izcelsmes un galējā labuma guvēju. HCD galvenie elementi ir lietotāju empātijas praktizēšana, apzināta un uz mērķi orientēta dizaina veidošana un ātru prototipēšanas ciklu izmantošana, kas lietotāju atsauksmes ir īpaši integrētas, lai radītu risinājumus, kas ir ne tikai praktiski, bet arī ļoti vēlamī (Salmon et al., 2015).

Tiek apgalvots, ka cilvēka centrēta dizaina būtība slēpjas tajā, ka inovācijai jā sākas ar dziļu izpratni par cilvēka vajadzībām (Brown un Katz, 2011). No šī sākuma procesa kulminācija ir tādu risinājumu ieviešana, kas ir īpaši izstrādāti, lai apmierinātu šīs vajadzības. Būtiski ir tas, ka HCD apgalvo, ka tieši lietotāji galu galā nosaka risinājuma panākumus, pastiprinot cilvēka vērtējuma galveno lomu inovāciju rezultātu novērtēšanā.

HCD pielietojumi

Pēdējo desmit gadu laikā HCD ir guvis ievēriību dažādās jomās, sākot no patēriņa precēm līdz pat globālai veselībai. Piemēram, veselības aprūpē HCD ir izmantots, lai izstrādātu mobilās lietotnes hronisku slimību ārstēšanai, uzlabotu medicīnas ierīces un pārstrukturētu uz pacientu orientētas aprūpes sistēmas (Göttgens un Oertelt-Prigione, 2021). Šīs inovācijas radās, cieši sadarbojoties ar tiešajiem lietotājiem, tostarp pacientiem, aprūpētājiem un ārstiem.

Piemēram, *Mayo Clinic* pārveidoja savu pirmsdzemdību aprūpes modeli, iesaistot topošās mātes kopdizaina darbnīcās, kā rezultātā tika izveidota sistēma, kas vairāk koncentrējās uz personisko labklājību nekā parastās medicīniskās iejaukšanās (de Moij et al., 2018).

Viena svarīga atšķirība starp HCD un Lietotāja centrētu dizainu (UCD) ir precizitāte un īpašumtiesības. Lai gan UCD mēdz iesaistīt lietotājus kā iepriekš noteiktu risinājumu testētājus, HCD redz lietotājus kā vienādus partnerus jau no paša sākuma, veidojot problēmu definīcijas un radošos virzienus (Göttgens un Oertelt-Prigione, 2021, Gasson, 2003). Šī apņemšanās attiecībā uz lietotāju aģentūru padara HCD īpaši iedarbīgu jutīgā vai uz līdztiesību vērstā kontekstā.

HCD loma EDI un intersekcionalitātes veicināšanā

HCD humānais ētoss dabiski saskan ar līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas (EDI) principiem. Pēc dizaina HCD ir saistīts ar plašu lietotāju loku, jo īpaši ar tiem, kas vēsturiski ir nepietiekami pārstāvēti dizaina procesos. Tas apstrīd ideju par „universālo lietotāju” un tā vietā atbalsta cilvēku daudzveidību vecuma, spējām, etniskās piederības, dzimuma identitātes un citu faktoru ziņā.

Kā skaidro Persons (2025), iekļaujošs dizains “veicina līdztiesību, atzīstot dažādas perspektīvas, izvairoties no vienas pieejas, kas der visiem, un izstrādājot atšķirību.” Izmantojot intersekcionalitātes objektīvu, kas iegūts no Krenšava (1989) teorijas, modelētāji var apsvērt, kā pārklājas sociālās identitātes (piemēram, rase, dzimums un invaliditāte), lai radītu unikālu izaicinošu pieredzi (Crenshaw, 2022).

Ir būtiski atzīt varas dinamiku un dalībnieku ietekmi kopīgas projektēšanas procesos. Tas ietver ne tikai dažādu balsu iekļaušanu, bet arī kritiski izvērtēt, kam ir lēmumu pieņemšanas pilnvaras un ietekme visā projekta gaitā. Šo faktoru ignorēšana var izraisīt simbolisku vai performatīvu praksi, kas mazina līdzdalības dizaina centienu integritāti un ietekmi (Bauer, 2014, Göttgens un Oertelt-Prigione, 2021, Pratt, 2021).

Tādā veidā HCD kalpo kā praktisks un filozofisks ietvars EDI iestrādāšanai dizaina un organizatoriskajā praksē. Tas ne tikai dod iekļaujošākus rezultātus, bet veicina empātijas, kopīgas atbildības un atsaucības kultūru – vērtības, kas ir būtiskas taisnīgā un daudzveidīgā sabiedrībā.

Iesaistot visu universitātes ekosistēmu un ne tikai

Bez Imagine/IDEATE balstītās metodoloģijas, kas balstās uz lietišķo dizaina domāšanu un cilvēka centrēta dizaina pieeju, kas ir instruments studentu mācībām un darbībai, tā ir arī paredzēta, lai iesaistītu un gūtu labumu visām universitātes ekosistēmas daļām. Tā ir strukturēta, lai iesaistītos ārējie sabiedrības dalībnieki. Tas tieši atbilst COLOURS alianšes skatījumam veicināt iekļaujošas, uz izaicinājumiem balstītas inovācijas, izmantojot Quadruple Helix modeli, kas apvieno akadēmisko aprindu, valdības, rūpniecības un pilsonisko sabiedrību kopīgā zināšanu radīšanas procesā.

- Studentiem Imagine/IDEATE piedāvā platformu teorētisko zināšanu izmantošanai reālās pasaules sabiedrības problēmām, vienlaikus attīstot transversālās kompetences, piemēram, kritisko domāšanu, komunikāciju, komandas darbu un inovāciju. Iesaistoties EDI tematā, studenti arī iegūst padziļinātu izpratni par sociālo taisnīgumu, iekļaušanu un strukturālo nevienlīdzību, vienlaikus veidojot piederības sajūtu un iniciatīvu, lai veicinātu pārmaiņas.
- Fakultātes un programmu direktoriem šis modelis nodrošina elastīgu un mērogojamu struktūru, lai iekļautu starpdisciplināras, ar EDI saistītas inovācijas esošajās mācību programmās. Tā atbalsta akadēmisko personālu, kas savas jomas sasaista ar plašākām sabiedrības vajadzībām, un atbilst institucionālajiem mērķiem attiecībā uz pilsonisko iesaisti un pedagoģisko atjaunošanu.
- Ārējiem ieinteresētajiem Imagine/IDEATE kalpo kā tilts uz universitāti, piedāvājot iespēju tieši sadarboties ar nākamo profesionāļu paaudzi un kopīgi radīt nozīmīgas idejas un risinājumus. Piedaloties atgriezeniskās saites paneļos īstenošanas fāzē, ārējie dalībnieki, tostarp pašvaldības, NVO, politikas veidotāji un privātā sektora pārstāvji, var viegli sazināties ar studentiem un iesaistīties viņu radīto ideju izstrādē.

Visbeidzot, lietišķā dizaina domāšanas integrēšana ar Imagine/IDEATE modeli ļauj uz studentiem orientētai inovācijai iteratīvā procesā, kas balstīts studentu pieredzē un vajadzībās.

Visas pārstāvētās universitātes

Zemāk ir saraksts ar universitātēm, kas piedalījās vienpadsmit Imagine/IDEATE darbsemināros. Ir pārstāvētas visas partneraugstskolas COLOURS alianšē, pievienojot *Neapolis University Pafos* (Kipra), kas ir IDEATA projekta dalībniecība. Visā ziņojumā bieži tiks izmantoti universitāšu akronīmi.

HKR - *Högskolan Kristianstad*, Zviedrija

UCLM - *University of Castilla-La Mancha*, Spānija

UNIOS - *Josip Juraj Strossmayer University of Osijek*, Horvātija

UKLO - *University St Kliment Ohridski Bitola*, Ziemeļmaķedonija

UPB - *Paderborn University*, Vācija

JDU - *Jan Dlugosz University in Czestochowa*, Polija

LMU - *Le Mans University*, Francija

UNIFE - *University of Ferrara*, Itālija

VeA - *Ventspils Augstskola*, Latvija

NUP - *Neapolis University Pafos*, Kipra

Studentu daudzveidība

Eiropas kontekstā mērķis ir ieviest pašu kapitāla pieeju EDI kā nepieciešamību patiesai iekļaušanai visiem. Šīs virzības pamatā ir Boloņas procesa attīstība (Konstantinidou, 2025), kas sociālās dimensijas attīstību virza ar līdztiesīgu, daudzveidīgu un iekļaujošu pieeju. Tas attiecas uz sociālo dimensiju kā iekļaujošu vidi, kurā studentu iestādes sastāvam, kas ienāk, piedalās un pabeidz augstāko izglītību visos līmeņos, jāatspoguļo daudzveidīgais sabiedrības sociālais profils EHEA valstīs (Scukanec Schmidt un Onita, 2024, Commiqué Rome, 2020).

Lai nodrošinātu darbsemināru dalībnieku dažādību, universitātes tika mudinātas iesaistīt studentus no dažādām akadēmiskajām disciplīnām. Tas noveda pie bagātākas daudzveidības, jo studenti arī pārstāvēja virkni dzimumu, vecumu, fonu un citas īpašības.

Zemāk ir saraksts ar dažādām pārstāvētajām disciplīnām, kā arī citiem daudzveidības faktoriem.

Kopumā seminārā piedalījās 392 studenti no turpmāk uzskaitītajām disciplīnām.

1. HKR - sabiedrības veselības un uzvedības zinātne.
2. ULM - maģistra grāds vidējās izglītības, profesionālās izglītības un valodu mācīšanā.
3. UJD - Izglītība, pirmsskolas un sākumskolas izglītība, psiholoģiskā profilakse un valsts drošība.
4. UKLO - studenti tika uzņemti pirmajā studiju ciklā dažādos gados.
5. UNIOS - socioloģija, vēsture, angļu valoda un literatūra.
6. UPB - bakalaura grāds mākslās, bakalaura grāds dabaszinātnēs, maģistra grāds mākslās, maģistra grāds pedagogijā, bakalaura un maģistra grāds pedagogijā, kā arī ārzemju apmaiņas studenti no dažādām disciplīnām.
7. VeA - starpkultūru komunikācija, datorzinātne, bakalaura studiju programma "Jaunuzņēmumu vadība", bakalaura studiju programma "Biznesa vadība" un maģistra studiju programma "Biznesa vadība".
8. LMU - otrā un trešā kursa STAPS studenti no dažādām vidēm, kas uzņemti pamatstudiju kursā par invaliditāti un diskrimināciju.
9. UNIFE - bakalaura grāds, maģistra grāds un pedagogi.
10. NUP - bakalurs psiholoģijā.

Metode

Mērķis

Semināru mērķis bija radīt studentiem dažādas idejas par to, kā uzlabot līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) attiecīgajās universitātēs. Autori izmantoja lietišķā dizaina domāšanu kā pieeju, lai noteiktu tendences, kā studenti redz EDI pilnveidi savās iestādēs un akadēmiskajās aprindās.

Turklāt šī ziņojuma mērķis ir arī ietvert EDI amatpersonu un koordinatoru pārdomas par lietišķās dizaina domāšanas izmantošanu kā līdzekli, lai uzlabotu zināšanas un izpratni par EDI jautājumiem.

Metodoloģiskā pieeja

Šis kopsavilkuma ziņojums balstās uz kvalitatīviem datiem, kas iegūti no sākotnējiem desmit ziņojumiem par veiktajiem Imagine/IDEATE darbsemināriem. EDI amatpersonas un koordinatori rakstīja ziņojumus. Ziņojumu analīze ietvēra visu materiālu, kas iegūti, izmantojot NABC modeli, lasīšanu, lai identificētu modeļus un tendences. Šajā procesā pakāpeniski veidojās divas visaptverošas tēmas un četras apakštēmas. Tika izmantota induktīva pieeja (Braun un Clarke, 2006), kas ir labi piemērota, lai pilnīgi uztvertu studentu ideju daudzveidību, ļaujot no datiem parādīties modeļiem un tendencēm.

Dalībnieki

Kopumā 60 392 studentu piedalījās Imagine/IDEATE darbsemināros. Katrā no deviņām partneruniversitātēm COLOURS alianses ietvaros notika viens seminārs, kas nodrošināja pilnīgu dalību visā aliansē. Papildus tam notika divi papildu semināri – viens papildu *University of Ferrara* Itālijā un viens *Neapolis University Pafos* Kiprā. Dalībnieki pārstāvēja dažādas akadēmiskās disciplīnas un studiju līmeņus, sākot no pirmā kursa absolventiem līdz maģistrantūras studentiem. Šī dažādība tika apzināti mudināta nodrošināt plašu perspektīvu un pieredzes klāstu.

Svarīgi ir tas, ka studentiem bija arī dažādas iepriekšējo zināšanu pakāpes un pakļautība līdztiesībai, daudzveidībai un iekļaušanai (EDI). Tā vietā, lai būtu ierobežojums, šī variācija tika uzskatīta par procesa galveno spēku. Tas ļāva izpētīt ar EDI saistītos izaicinājumus no dažādiem viedokļiem un kultūrām, ļaujot rasties idejām, kas balstītas dažādās dzīves realitātēs. Iekļaujot studentus ar dažāda līmeņa zināšanām par EDI, semināros tika iegūta padziļināta izpratne par institucionālo integrāciju, kas palīdz gan uztvert gaidītos, gan iepriekš neformulētos šķēršļus un iespējas.

Process un konteksts

Lai nodrošinātu konsekventu un kvalitatīvu Imagine/IDEATE darbsemināru īstenošanu visās partneruniversitātēs, process sākās ar visaptverošu apmācības sesiju ieceltajiem EDI darbiniekiem un koordinatoriem. Šīs personas bija atbildīgas par semināru plānošanu, veicināšanu un ziņošanu par tiem savās iestādēs. Mācības notika tiešsaistē 2025. gada 8. jūlijā, un tās organizēja *Kristianstad University* ES finansētā projekta IDEATE ietvaros: iekļaušana un daudzveidība Izglītība, izmantojot pašu kapitāla lietišķo dizaina domāšanu (2023-1-SE01-KA220-HED-000161031).

Apmācību mērķis bija uzlabot dalībnieku teorētisko izpratni un praktiskās iemaņas, vadot pusotru dienu ilgu semināru, kura pamatā ir lietišķā dizaina domāšanas principi, koncentrējoties uz EDI. Mācību programma aptvēra galvenās EDI koncepcijas, dizaina domāšanas metodoloģiju, darbsemināru materiālus, pakāpenisku vadību darbnīcas posmos un ietvēra prakses sesiju. Turklāt mācībās tika uzsvērta pielāgošanās vietējiem apstākļiem, pārdomas, atgriezeniskā saite un nepārtraukta profesionālā attīstība.

Pēc apmācības visi EDI darbinieki un koordinatori saņēma piekļūvi visaptverošai digitālo resursu paketei, tostarp rokasgrāmatām, darblapām un instrukcijām, kas piemērotas gan personīgiem, gan tiešsaistes darbsemināriem. WP5 koordinators sniedza pastāvīgu atbalstu visā sagatavošanas posmā.

Katra universitāte tika aicināta ieplānot semināru, kurā piedalījās studenti no dažādām akadēmiskajām aprindām un studiju līmeņiem, lai nodrošinātu plašu perspektīvu un kontekstuālu atbilstību. Semināri notika no 2024. gada novembrim līdz 2025. gada martam, katru reizi aptverot 2 dienas, kas ietvēra studentu sagatavošanās darbus. Viņus veicināja vietējais EDI inspektors un izglītītie koordinatori.

Darbsemināriem klātienē tika nodrošināti drukātie materiāli, savukārt tiešsaistes sesijās Zoom izmantoja kopā ar sadarbības platformu Miro. Visi semināri ievēroja standartizētu grafiku un skaidri definētu metodoloģisko struktūru.

Studenti strādāja nelielās grupās dažādos lietišķā dizaina domāšanas procesa posmos, koncentrējoties uz izaicinājumu identificēšanu un risinājumu formulēšanu, lai uzlabotu EDI savā attiecīgajā iestādē. Pirmajā dienā uzmanība tika pievērsta ideju ģenerēšanai un prioritāra koncepta izvēlei. Otrajā dienā izvēlēta ideja tika tālāk attīstīta par konkrētu un realizējamu priekšlikumu, kas noslēdzās ar idejas prezentēšanu, kas tika iesniegta ārējo ieinteresēto personu grupai, kas saistīta ar EDI darbu. Šo komisiju sastāvs dažādās universitātēs atšķīrās, bet tajās vienmēr bija personas, kas nebija piedalījušās iepriekšējā darbseminārā. Visas idejas bija paredzētas tikai komisijai, kas sniedza konstruktīvu atgriezenisko saiti, un aicināja studentus uz iespējamo sadarbību, kas saskaņota ar Quadruple Helix modeli.

Datu vākšana

Semināru laikā katrs EDI inspektors un koordinators dokumentēja rezultātus, izmantojot standartizētu ziņošanas veidni, kuras pamatā ir NABC modelis (vajadzība, pieeja, ieguvums, konkurence). Šāda pieeja nodrošināja vienotu datu vākšanu un studentu ģenerēto ideju detalizētu dokumentēšanu. Papildus studentu idejām veidnē bija iekļautas arī studentu pārdomas par EDI kā tēmu, kā arī EDI inspektoru un koordinatoru pārdomas par EDI kā tēmu un lietišķo dizainu kā metodi EDI uzlabošanai un izpratnes veicināšanai par to.

Rezultāts

Šajā sadaļā sniegts kopsavilkums par studentu radītām idejām, kas apkopotas vienpadsmit Imagine/IDEATE darbsemināros, kas notiek desmit dažādās universitātēs. Katra Imagine/IDEATE darbsemināra rezultātā tika izstrādāts priekšlikumu kopums, kuru mērķis bija uzlabot līdztiesību, dažādību un iekļaušanu (EDI) augstākajā izglītībā, izmantojot tieši studentu pieredzi un institucionālo realitāti.

Turklāt, analizējot šos priekšlikumus, atklājās divas tēmas un četras apakštēmas, kas atspoguļo identificētos izaicinājumus un centienus studentu vidū, neatkarīgi no valsts vai disciplinārās pieredzes. Divas identificētās tēmas bija iekļaujoša izglītība un EDI uzlabošana ar darbībām.

Pirmā tēma iekļaujoša izglītība parādījās šādas apakštēmas: iekļaušana un pieejamība, empātija un empīriskā mācīšanās. Otrā tēma, kas uzlabo EDI ar darbībām, parādījās šādas apakštēmas: EDI digitālā inovācija un atpazīstamība, kā arī atziņas un apmācības programmas.

Iekļaujošā izglītība

Tēma "Iekļaujošā izglītība" apvieno studentu virzītus priekšlikumus, kuru mērķis ir augstākās izglītības pārveidošana par pieejamāku, taisnīgāku un emocionāli atbalstošāku vidi. Idejas tiek organizētas divās apakštēmās:

- Iekļaušana un pieejamība: Šīs iniciatīvas ir vērstas uz strukturālu šķēršļu samazināšanu un visiem studentiem, neatkarīgi no viņu izcelsmes vai spējām, uzlabotu piekļuvi mācībām.
- Empātija un empīriskā mācīšanās: Šie priekšlikumi izmanto emocionālas un līdzdalības pieejas, piemēram, stāstu stāstīšanu, simulāciju un kopīgas pārdomas, lai veicinātu izpratni un iekļaušanos dziļākā, cilvēciskā līmenī.

Kopā šie ieguldījumi atspoguļo holistisku redzējumu: ka iekļaušana augstākajā izglītībā nozīmē ne tikai šķēršļu novēršanu, bet arī tādas vides veidošanu, kurā visi studenti jūtas redzēti, novērtēti un spējīgi attīstīties.

Iekļaušanu un pieejamību

Imagine/IDEATE darbsemināru laikā studentu grupas izstrādāja virkni iniciatīvu, lai novērstu šķēršļus dalībai augstākajā izglītībā, ko rada invaliditāte, sociālekonomiskais statuss, valoda, ģeogrāfija un garīgā veselība. Šie priekšlikumi atspoguļo kopīgu apņemšanos nodrošināt, ka visi studenti neatkarīgi no izcelsmes vai spējām var piekļūt akadēmiskajai dzīvei un pilnvērtīgi iesaistīties tajā.

UNIFE vairāki projekti risināja tehnoloģiskos šķēršļus. 4. komanda ierosināja izveidot mobilo lietotni nedzirdīgiem studentiem, kas runāto saturu tulko zīmju valodā un reāllaika subtitros, lai uzlabotu komunikāciju un iekļaušanu nedzirdīgiem un vārdzirdīgiem studentiem. 6. komanda ieteica izmantot iekļaujošas digitālās mācību grāmatas visiem, kas izstrādātas ar automatiskām tulkošanas un pieejamības funkcijām, lai samazinātu ekonomiskos un lingvistiskos šķēršļus mācībās.

HKR iekļaušanas jautājums tika risināts, veidojot digitālās Kopienas. 7. komanda ieviesa HKR Connect, platformu, kas paredzēta attāļajiem izglītojamajiem, lai pārvarētu izolāciju, veicinot sakarus ar vienaudžiem, mentoriem un atbalsta pakalpojumiem. 9. komanda piedāvāja pieejamas lekcijas – strukturētas mutiskas literatūras nodarbības studentiem ar neiroloģiskiem attīstības apstākļiem, kas paredzētas, lai uzlabotu izpratni un samazinātu mācību pārtraukšanas rādītājus.

UPB 2. komanda risināja jautājumu par līdztiesību klasifikāciju starptautiskajiem studentiem, ierosinot standartizēto vērtēšanas ekvivalentus. Mērķis bija uzlabot akadēmisko integrāciju un taisnīgumu apmaiņas programmās, pārredzamāk saskaņojot vērtēšanas sistēmas. 5. komanda ierosināja izveidot vienādranga konsultāciju centrus, piedāvājot studentiem, jo īpaši tiem, kas ir noraizējušies, atrodas nelabvēlīgā situācijā vai nav pazīstami ar universitāšu sistēmu vadību, nodrošināt zemu akadēmisko un emocionālo atbalstu.

UJD ietvaros studenti identificēja telpisko nevienlīdzību kā izaicinājumu. 4. Komanda piedāvāja skolēniem kopīgu telpu, izveidojot pieejamas studentu zonas studijām un atpūtai, īpaši paredzētas piepilsētas studentiem. Iniciatīva ir atbilde uz neformālu, bet strukturētu telpu trūkumu, kas veicina iekļaušanu un labklājību.

LMU 2. komanda pievērsās studentu ar invaliditāti izslēgšanai no pilsētiņas sporta veidiem, veicinot adaptētas sporta prakses. Tas ietvēra instruktoru apmācību un aprikojuma nodrošināšanu, lai atbalstītu iekļaujošas fiziskās aktivitātes. 3. komanda arī ieviesa plakātu

kampaņu par menstruālo sāpju un nedrošības jautājumiem, izceļot neredzamas barjeras, kas ietekmē nelabvēlīgos apstākļos esošu skolēnu komfortu un apmeklētību.

UNIOS 2. komanda piedāvāja anonīmu psiholoģiskā atbalsta platformu, piedāvājot pieejamus garīgās veselības resursus bez aizspriedumiem. Tas papildina 1. komandas vienādranga atbalsta platformu, kas sniedz neformālu palīdzību gan akadēmiskajos, gan finanšu jautājumos, īpaši svarīgi pirmās paaudzes un maznodrošinātajiem studentiem.

VeA 2. komanda ierosināja latviešu valodas kursu starptautiskai studentu integrācijai, kura mērķis ir palielināt nodarbinātību un atvieglot sociālo integrāciju. 7. komanda ierosināja nodrošināt augstskolā psihologa pieejamību, lai savlaicīgi un pieejamā veidā risinātu vietējo un starptautisko studentu garīgās veselības vajadzības.

NUP 5. komanda risināja studentu grupu un fakultāšu savstarpējās mijiedarbības un saiknes trūkumu, ierosinot digitālu risinājumu, kas balstīts uz sociālo tīklu izmantošanu un saucas „Fakultāšu savienošana ar sociālo mijiedarbību”. To mērķis bija stiprināt starpdepartamentu komunikāciju un sadarbību, izveidojot tiešsaistes platformas, kas veicina mijiedarbību, izmantojot interaktīvus amatus, diskusiju forumus ar studentiem un profesoriem, kā arī sadarbības spēles, kurās iesaistītas dažādu nodaļu pārstāvji. Risinājums tika izstrādāts, lai paplašinātu studentu mācīšanās redzesloku, veicinātu starpdisciplināru dialogu un veicinātu savienotāku un iekļaujošāku universitātes vidi.

Visbeidzot, UKLO, iekļaušana tika risināta, izmantojot sistēmisku aizstāvību. 3. komanda risināja romu bērnu nevienlīdzīgas attieksmes jautājumu, ierosinot iekļaujošas izglītības reformas un informētības kampaņas, lai pārvarētu dziļi iesakņojušās barjeras piekļuvei un iespējām.

Kopā šīs idejas atklāj kopīgu studentu vadītu redzējumu: iekļaušana un pieejamība ir jāiekļauj universitātes dzīves fiziskajā, tehnoloģiskajā, pedagoģiskajā un kultūras dimensijā, lai visi studenti varētu pilnībā piedalīties.

Empātija un empīriskā mācīšanās

Vairākas studentu grupas visā COLOURS aliansē izstrādāja iniciatīvas, kas paredzētas, lai veicinātu empātiju, izmantojot tiešu, emocionālu un līdzdalības pieredzi. Šajos priekšlikumos uzsvērts, kā pieredze un emocionālā izpratne var kalpot kā spēcīgi instrumenti iekļaujošāku akadēmisko kopienu veidošanai.

LMU 12. komanda ierosināja dienu ratiņkrēsla lietotāja dzīvē, kas ir eksperimentāla darbība, kurā studenti pārvietojas ratiņkrēslā, lai modelētu ikdienas problēmas, ar kurām saskaras cilvēki ar kustību traucējumiem. Iniciatīvas mērķis bija palielināt informētību, tieši iesaistoties fiziskajā procesā un veicot personiskas pārdomas, palīdzot dalībniekiem labāk izprast sistēmiskos šķēršļus piekļuvei.

UCLM 3. komanda iepazīstināja ar Inside Out: Emotion's School (No iekšpuses uz āru: emociju skola) – semināru sēriju, kas veltīta emocionālajai apziņai un emociju pārvaldībai. Nodarbības tika veidotas, lai palīdzētu gan studentiem, gan pasniedzējiem apzināties, izteikt un reaģēt uz savām izjūtām par daudzveidību, ar mērķi samazināt diskriminējošu uzvedību, kas rodas no neskaidras saziņas vai nepārvaldītām emocijām. 2. komanda ierosināja programmu „Forest of the Brave” (Drosmīgo mežs), kas balstīta uz dabu un vērsta uz mobinga apkarošanu un emocionālās saiknes veicināšanu. Grupu aktivitāšu laikā ārpus telpām dalībnieki iesaistījās uzticības veidošanas, empātijas vingrinājumos un reflektīvā stāstīšanā. Mērķis bija uzlabot starppersonu harmoniju, radot kopīgas pieredzes ārpus klases vides.

UKLO gan 1. komandas, gan 2. komandas dalībnieki pievērsās huligānisma ietekmei skolas apstākļos. Pirmā iniciatīva bija vērsta uz vienaudžu vadītām intervencēm, kuru pamatā bija stāstīšana un kolektīvās pārdomas, bet otra – uz saknēm, sekām un risinājumiem attiecībā uz huligānismu. Daloties ar personīgiem vēstījumiem un iesaistoties uz sadarbību balstītā problēmu risināšanā, studentu mērķis bija veicināt empātiju un ilgtspējīgas uzvedības pārmaiņas skolu kultūrās.

UNIFE 1. komanda izstrādāja “I Care Lab”, hibrīda mācību un atbalsta vidi, kas paredzēta, lai mazinātu apdāvināto studentu atstumtību. Tā apvienoja radošās darbnīcas, psiholoģisko atbalstu un vienaudžu vadītas debates. Šis priekšlikums bija empātija kā starppersonu instruments un arī kā strukturāla vērtība, kas jāiekļauj iekļaujošā pedagoģiskajā praksē.

NUP 1. komanda risināja starptautisko studentu sociālās izolācijas un diskriminācijas problēmu, ierosinot uz stāstīšanu balstītu iniciatīvu, kuras mērķis ir kultūras integrācija. Viņu risinājums „Kultūras integrācija caur stāstīšanu” bija vērsts uz podkāstu un publisku interviju veidošanu, kurās studenti varētu brīvprātīgi dalīties ar savu personīgo pieredzi saistībā ar daudzveidību, diskrimināciju un integrāciju. Komanda centās veicināt izpratni, mazināt aizspriedumus un stiprināt sociālās saiknes starp dažādām kultūrām universitātes kopienā, izmantojot studentu stāstus un veicinot empātijas veidošanas aktivitātes.

Visbeidzot, HKR piedalījās ar 3. komandas „Iekļaujošās izglītības” koncepciju, kas aicināja rīkot ikgadējus seminārus, kur studenti varētu dalīties ar savu pieredzi ar pasniedzējiem. Šo sesiju mērķis bija veicināt savstarpējo sapratni un uzlabot izglītotāju spējas radīt iekļaujošu mācību vidi studentiem, kuri saskaras ar valodas, attīstības vai sociālekonomiskām barjerām.

Kopā šie priekšlikumi parāda, kā studenti uztver empātiju ne tikai kā personīgu kvalitāti, bet arī kā pedagoģisku un institucionālu stratēģiju. Ar stāstu stāstīšanu, simulāciju un kopīgu dialogu šo iniciatīvu mērķis ir veidot dziļāku izpratni, izaicināt aizspriedumus un radīt emocionāli apzinātas akadēmiskās vides.

EDI uzlabošana ar darbībām

Studenti visā COLOURS aliansē uzsvēra, cik svarīgi ir padarīt EDI redzamu un izmantojamu ikdienas universitātes dzīvē. No priekšlikumiem izriet divas ievērojamas stratēģijas: Digitālās inovācijas izmantošana, lai iekļautu iekļaušanu akadēmiskajās sistēmās, un atzīšanas un apmācības programmu ieviešana, lai atbalstītu un uzturētu EDI iesaistīšanos. Šīs iniciatīvas atspoguļo vienotu izpratni par to, ka ilgtermiņa kultūras pārmaiņām ir vajadzīgi pieejami instrumenti, institucionāla atpazīstamība un ieguldījumi gan studentu, gan personāla kompetencē un saistībās.

Digitālā inovācija un EDI atpazīstamība

Visu universitāšu dažādas studentu grupas nepārtraukti uzsvēra, cik svarīga ir proaktīva komunikācija un stimuli, lai palielinātu informētību par līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI). Tas ir aprakstīts kā stratēģija motivācijas palielināšanai dalībai un EDI iniciatīvu atpazīstamības veicināšanai akadēmiskajās aprindās. Ievērojams skaits šo iniciatīvu bija vērsts uz inovatīviem digitālajiem risinājumiem, kas paredzēti, lai uzlabotu iekļaušanu un veicinātu spēcīgāku piederības sajūtu. Ierosināto pasākumu mērķis bija iekļaut EDI universitātes vides ikdienas darbībā, izmantojot pieejamus un tehnoloģiski balstītus kanālus.

NUP 4. komanda risināja jautājumu par sociālo atstumtību, ar ko saskaras studenti ar īpašām izglītības vajadzībām un invaliditāti, ierosinot izveidot mākslīgā intelekta platformu ar

nosaukumu „Mākslīgā intelekta platforma iekļaujošai izglītībai studentiem ar īpašām vajadzībām”. Šis iniciatīvas mērķis ir veicināt iekļaušanu, izmantojot personalizētus mācību rīkus, kas pieejami individuālos planšetdatoros, ļaujot platformai novērtēt un pielāgoties katra studenta akadēmiskajām un emocionālajām vajadzībām. Šis risinājums piedāvā modernu alternatīvu tradicionālajām atbalsta sistēmām, izmantojot mākslīgo intelektu, lai radītu iekļaujošāku un atbalstošāku universitātes vidi.

LMU 7. komanda piedāvāja mobilo aplikāciju ar nosaukumu "EDI saistītie pakalpojumi un notikumi". Saskaņā ar NABC modeli lietotne centralizētu visu ar EDI saistīto informāciju, tostarp kontaktus, pasākumu kalendārus un atbalsta pakalpojumus, vienlaikus piedāvājot anonīmu ziņošanas rīku diskriminējošu incidentu gadījumiem. Tā bija paredzēta gan studentiem, gan personālam, un tās mērķis bija padarīt EDI resursus redzamus un pieejamus jau no pirmās dienas universitātē.

HKR studenti piedāvāja ideju "HKR Connect", digitālo platformu, kas vērsta uz tālmācības studentu atbalstīšanu. Lietotne kalpotu kā centrs, kur studenti varētu tikties, veidot kontaktus un piekļūt ar studijām saistītiem resursiem, tostarp tiešraidēm un EDI saistītam saturam. Mērķis bija mazināt izolāciju, atbalstīt attālinātos studentus un nodrošināt iekļaujošu sākuma punktu jaunajiem studentiem.

UNIOS 5. komanda izstrādāja ikgadējo vizuālo kampaņu "EDI informētības nedēļa", lai veicinātu informētību tematiskos pasākumos, tostarp paneļdiskusijās un semināros. Tēmas risinātu neapzinātu neobjektivitāti, finansiālu nevienlīdzību, invaliditātes iekļaušanu un dzimumu līdztiesību STEM. Komanda uzsvēra, ka regulāras kampaņas varētu radīt ilgstošas kultūras pārmaiņas un veicināt iekļaujošāku institucionālo atmosfēru.

VeA studenti prezentēja ideju par platformu, ko sauc Ask and Connect. Digitālo platformu, kas paredzēta starptautisko studentu atbalstam. Platforma ļaus lietotājiem uzdot jautājumus un iepļānot tikšanās ar vienaudžiem vai augstskolas darbiniekiem gan latviešu, gan angļu valodā. Šis iniciatīvas mērķis bija mazināt valodas un kultūras barjeras, jo īpaši tiem, kam pietrūkst virziens, un veicināt vienmērīgāku, iekļaujošāku pāreju uz augstskolu dzīvi.

JDU 1. komanda ierosināja obligātu EDI kursu, obligātu izglītības moduli par līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu visiem studentiem visās fakultātēs. Kursu daļēji nodrošināja tiešsaistē, lai garantētu tā mērogu un pieejamību, un tā mērķis bija sniegt pamatzināšanas par EDI principiem, diskrimināciju un studentu tiesībām. Atšķirībā no fakultatīvajiem semināriem, obligātā forma bija paredzēta, lai garantētu plašu informētību un institucionalizētu iekļaušanu visās mācību programmās.

Visbeidzot, UPB studenti piedāvāja ideju, ko sauc par SHEEP - Streaming for Higher Education, Engagement and Participation. Šī iniciatīva ierosināja lekciju tiešraidi, ierakstītu sesiju un transkripciju augšupielādi un tehniskā atbalsta sniegšanu. Modelis, kas bija paredzēts studentiem, kuri saskaras ar slimību, darbu vai pārvietošanās grūtībām, piedāvāja elastīgu alternatīvu klātienē apmeklēšanai un veicināja vienlīdzīgas mācību iespējas, izmantojot digitālo iekļaušanu.

Kopā šie priekšlikumi parāda studentu vienotu izpratni par to, ka institucionālā kultūra jāveido ar redzamām, pieejamām un novatoriskām iniciatīvām. Šajā ziņā digitalizācija kļūst par stratēģisku iekļaušanas instrumentu, kas abstrakti nosaka EDI principus konkrētām iniciatīvām pilsētvidē.

Atzīšana un apmācības programmas

Studenti vairākās iestādēs ierosināja iniciatīvas, kas apvieno divas savstarpēji saistītas stratēģijas, lai veicinātu līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) augstākajā izglītībā: formāla atzišana un iespēju veidošana, izmantojot apmācību. Šie priekšlikumi liecina par kopīgu pārliecību, ka ilgtspējīga EDI ieviešana ir atkarīga gan no tā, vai tiek atalgota jēgpilna iesaistīšanās, gan no tā, ka gan studenti, gan darbinieki ir pietiekami informēti par prasmēm, izpratni un kompetencēm, kas nepieciešamas, lai veicinātu iekļaujošu akadēmisko vidi. Atzinība, vai tā būtu simboliska, finansiāla vai akadēmiska, kalpo dalības leģitimēšanai un motivēšanai, savukārt apmācību iniciatīvas veido pamatu strukturālām un kultūras pārmaiņām.

LMU 9. komanda izstrādāja priekšlikumu ar nosaukumu "Atalgojums universitātes locekļiem, kuri iesaistās EDI". Konceptijā ieteikts piešķirt akadēmiskos kredītpunktus, sertifikātus vai oficiālas atzinības rakstus studentiem un darbiniekiem, kuri aktīvi piedalās EDI iniciatīvās. Saskaņā ar komandas NABC kopsavilkumu šāda atzinība veicinātu ilgstošu iesaistīšanos un demonstrētu institūcijas apņemšanos veicināt iekļaušanu.

NUP 3. komanda risināja studentu motivācijas trūkumu piedalīties ar EDI saistītās aktivitātēs, ierosinot uz stimulu balstītu pieeju, ko sauc par "Uz stimulu balstīta motivācija piedalīties EDI". Viņu risinājums bija vērsts uz iesaistīšanās palielināšanu, izmantojot atzinību un atlīdzības, piemēram, sertifikātus, apbalvojumus, papildu akadēmiskos kredītpunktus un citas privilēģijas. Kā veids, kā atbalstīt personīgo izaugsmi, tika izcelts arī verbāls atbalsts no pasniedzēju puses. Iniciatīvas mērķis ir veicināt lielāku līdzdalību, uzlabot akadēmiskos rezultātus un nodrošināt studentus ar sadarbības un komunikācijas prasmēm, kas ir būtiskas viņu turpmākajai karjerai.

HKR 1. komanda piedāvāja mentoringa programmu, kas apvieno universitātes studentus ar sociāli atstumtiem jauniešiem (vecumā no 15 līdz 29 gadiem), izmantojot ilgtermiņa, pielāgotu mentoringu. Atbalstot jauniešus, kas vēlas atgriezties izglītībā, mentori iegūst vērtīgu pieredzi un zināšanas, kas stiprina viņu nodarbinātību pēc studiju beigšanas. Programma ietver digitālo līdzdalību un piedāvā finansiālu kompensāciju, padarot darbaudzināšanas lomu pieejamu un profesionāli atalgotu.

JDU 2. komanda ierosināja iniciatīvu „Stereotipu brīva valoda” – apmācības programmu, kuras mērķis ir veicināt izpratni par to, kā valoda var pastiprināt aizspriedumus. Semināros, kas paredzēti gan studentiem, gan personālam, dalībnieki attīstītu iekļaujošas saziņas prasmes. Tās varētu atzīt, izsniegt sertifikātus, kas kalpotu kā stimuls un vērtīga kvalifikācija turpmākajai akadēmiskajai vai profesionālajai karjerai.

UPB 1. komanda ierosināja īstenot programmu „Pietiekama atbalsta sniegšana”, kas ietver obligātu daudzveidības un iekļaušanas apmācību mācībspēkiem, ko papildina regulāras konsultācijas ar profesionāļiem. Mērķis ir proaktīvi risināt diskriminācijas jautājumus, uzlabot drošību klasē un nodrošināt mācībspēkus ar nepieciešamajiem rīkiem, lai veicinātu iekļaujošu vidi. Atšķirībā no esošajām fakultatīvajām apmācībām, šī iniciatīva ir nepārtraukta, preventīva un strukturāli integrēta.

UNIOS 3. komanda prezentēja iniciatīvu ar nosaukumu „Empātijas darbnīca aizspriedumu mazināšanai”. Šajā darbnīcā studenti iesaistās lomu spēlēs, personīgu stāstu stāstīšanā un savstarpējā dialogā drošā, pārdomu pilnā vidē. Apmācības, kas izstrādātas sadarbībā ar studentiem, mērķis ir mazināt neapzinātas aizspriedumus un veicināt iekļaujošu uzvedību visā universitātes teritorijā. Atšķirībā no standarta daudzveidības apmācībām, šī iniciatīva dod priekšroku reālajai pieredzei un emocionālajai iesaistīšanai.

UNIFE 2. komanda iepazīstināja ar iniciatīvu „Iekļaujoša nākotne visiem: inovatīva apmācība skolotājiem” – digitālu apmācību platformu, kas izstrādāta, lai atbalstītu pedagogus, kuri strādā ar skolēniem ar īpašām mācīšanās grūtībām (SLD). Platforma piedāvā īsus, mērķtiecīgus moduļus, tostarp multimediju materiālus, pašnovērtējuma testus, SLD skolēnu podkāstus un

simulācijas, lai veicinātu empātiju un izpratni. Apmācība ir izstrādāta, ņemot vērā tās pielāgojamību un elastīgumu, nodrošinot pieejamību aizņemtiem skolotājiem.

VeA 6. Komanda piedāvāja vidējo aktīvo studentu stipendiju, kuras mērķis bija atzīt studentus, kuri ar ārpuskolas iesaistīšanos sniedz ievērojamu ieguldījumu universitātes dzīvē. Atšķirībā no tradicionālajām uz sniegumu balstītajām stipendijām šī iniciatīva sniedz ikmēneša finansiālo atbalstu (EUR 100-140), pamatojoties uz līdzdalības līmeni. Studentu, darbinieku un ārējo ieinteresēto personu jauktā komiteja novērtētu pieteikumus, tādējādi veicinot iekļaujošu un visaptverošu studentu panākumu definīciju.

Kopumā šīs idejas liecina par studentu lielu interesi par EDI vērtību integrēšanu gan institucionālajās atalgojuma sistēmās, gan personāla un studentu apmācības programmās. Studenti ne tikai aicināja atzīt sasniegumus ar sertifikātiem, stipendijām un atzīmēm sekmju izrakstos, bet arī uzsvēra strukturētas un inovatīvas apmācības nozīmi ilgtspējīgā mācīšanās procesā. Šīs kombinētās stratēģijas atspoguļo divkāršu apņemšanos: veicināt iesaistīšanos EDI un veidot nepieciešamo kapacitāti, lai ieviestu iekļaujošas prakses. Kopā tās veido visaptverošu pieeju, lai EDI kļūtu par redzamu, novērtētu un neatņemamu akadēmiskās pieredzes sastāvdaļu.

Aptaujas kopsavilkums – studentu skatījums uz metodi/semināru

Imagine/IDEATE metodes novērtējums ietver gan studentu pašnovērtējumu par savām inovācijas kompetencēm pirms un pēc apmācībām, gan galveno secinājumu apkopošanu. Pārliecināti pozitīvā statistiskā atgriezeniskā saite liecina, ka metode palielina studentu izpratni par sabiedrības problēmām un veicina viņu motivāciju veicināt iekļaujošu akadēmisko un profesionālo vidi, uzlabojot problēmu risināšanas prasmes.

Turpmākajā sadaļā apkopotas atvērtā tipa aptaujas atbildes, ko snieguši studenti, kuri piedalījās Imagine/IDEATE darbsemināros desmit universitātēs. Galvenā uzmanība ir vērsta uz to galveno atziņu apkopojumu, kuras studenti identificēja kā trīs svarīgākās, kā arī uz viņu pārdomām par to, ko viņi uzzināja negaidīti. Balstoties uz daudzveidīgu pieredzi, analizē ir identificētas galvenās jomas, kas uzsver darbsemināru nozīmi, veicinot izpratni par līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI), sekmējot komandas darbu un sadarbību, uzlabojot radošas problēmu risināšanas prasmes un veicinot rīcībai vērstu domāšanu.

Labāka un plašāka izpratne par EDI koncepcijām

Viena no spēcīgākajām tēmām bija ievērojamais studentu izpratnes pieaugums par EDI jautājumiem. Studenti ziņoja, ka viņi ieguva jaunas atziņas par līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu, ar vairākiem dalībniekiem skaidri norādot, ka tā bija viņu pirmā reize, kad dziļi iesaistās šajās tēmās.

Daudzi respondenti minēja, ka arvien vairāk tiek apzinātas atšķirības starp līdztiesību un vienlīdzību, savukārt LMU un HKR studenti uzsvēra dziļāku izpratni par niansētiem jēdzieniem. UNIFE un UPB studenti arī atspoguļoja iekļaušanas, cilvēcības un solidaritātes nozīmi akadēmiskajā un sabiedrības kontekstā.

Vairāki studenti uzsvēra, ka seminārs atvēra acis uz iepriekš nepamanītiem šķēršļiem un izaicinājumiem, ar kuriem saskaras viņu vienaudži, pastiprinot empātiju un proaktīvas

iekļaušanas nozīmi. VeA studenti pauda, ka starptautisko perspektīvu un komunikācijas ar dažādām grupām ietekme vēl vairāk uzlaboja EDI lietotpraksi.

UCLM un UKLO studenti arī ieguva jaunu izpratni par interseksionalitāti, koncepciju, kas palīdzēja viņiem labāk izprast, kā sociālās identitātes pārklājas un veido marginalizācijas pieredzi. Daži LMU studenti uzskatīja, ka darbnīcas ir viņu pirmā nozīmīgā saskarsme ar iekļaušanu kā transformējošu vērtību izglītībā.

Kopumā darbsemināriem izdevās izveidot spēcīgāku konceptuālo pamatu EDI, dodot studentiem iespēju kritiski domāt par sistēmiskiem jautājumiem un nepieciešamību aktīvi iesaistīties iekļaujošas vides veicināšanā.

Komandas darbs, sadarbība un sociālā saikne

Visās universitātēs studenti konsekventi minēja komandas darbu, grupu darbu un sadarbību kā galvenos mācību punktus. Daudzi atzinīgi novērtēja mācīšanos efektīvi sadarboties, ievērot atšķirīgus viedokļus un apvienot dažādas idejas, lai panāktu vienprātību

VeA un UPB studenti aprakstīja jaunu sociālo kontaktu veidošanas pieredzi, pārvarot bailes no ideju prezentēšanas un gūstot pārliecību par sadarbību ar nepazīstamiem vienaudžiem. Daži UPB studenti skaidri norādīja, ka pirmo reizi iemācījušies socializēties un dalīties ar savu viedokli grupu vidē.

Citi atklāja, cik vērtīgi ir līdzsvarot individuālo iesaisti ar kolektīvo lēmumu pieņemšanu, kas palīdzēja viņiem justies pārliecinātākiem un mazāk izolētiem. Dažādu akadēmisko gadu un disciplīnu studenti spēja piedāvāt daudzveidīgas perspektīvas, kas bagātināja grupas dinamiku UPB un VeA.

Vairāki studenti īpaši norādīja, ka darbs dažādās komandās veicināja jaunu draudzību un uzlaboja spēju komunicēt pāri kultūras un disciplinārajām atšķirībām. Studenti atzina sadarbības lomu projekta rezultātu sasniegšanā un atbalstošas un iekļaujošas sabiedrības veidošanā.

Radošo problēmu risināšanas prasmju attīstīšana

Radošums un inovācija izrādījās vēl viena dominējoša tēma. Studenti no dažādām augstskolām novērtēja strukturētu inovācijas metožu apguvi dizaina domāšanas ietvaros, piemēram, „5 kāpēc” tehniku, efektīvu ideju ģenerēšanas metodiku un NABC modeli.

HKR un UPB dalībnieki bieži minēja, ka prāta vētru sesijas, problēmu definēšanas uzdevumi un pārformulēšanas tehnikas palīdzēja viņiem domāt citādi, apšaubīt pieņēmumus un radīt īstenojamas idejas. Studenti atklāja, kā no vispārīga apgalvojuma pāriet pie skaidri definētas problēmas un tad pie idejas, ko var reāli īstenot.

Daži studenti no UPB un VeA norādīja, ka, sākot ar vienkāršām idejām un koncentrējoties uz problēmu struktūru, viņi varēja atklāt jaunus risinājumus. Spēja vizuāli attēlot idejas, izmantojot tādas rīkus kā Miro, tika uzsvērtas kā spēju veicinoša prasme, jo īpaši komandas darbā.

NUP studenti arī uzsvēra, cik svarīgi ir pietiekami ilgi palikt “problēmas fāzē”, lai patiesi izprastu problēmu, pirms sākt meklēt risinājumus. Viņi arī norādīja uz kritiskās domāšanas nozīmi un to, ka risinājuma panākšana nenozīmē, ka risinājums ir jādefinē un jāpabeidz tieši, bet drīzāk tas ir sākumpunkts kaut kam, kam ir attīstības potenciāls.

Kopumā studenti atklāja savu radošo potenciālu un iemācījās, ka inovācija ir vienlīdz saistīta ar tehnoloģisko progresu, sociālajām pārmaiņām un iekļaušanu.

Spēja rīkoties un veicināt pārmaiņas

Daudzi studenti atzina, ka darbnīcas pieredze viņus motivēja rīkoties un pielietot apgūto reālajā dzīvē. HKR un UPB studenti minēja, ka jūtas spējīgi pārvērst problēmas risinājumos, un atzina, ka mazie soļi ir svarīgi, lai panāktu lielākas sistēmiskas pārmaiņas.

Studenti bieži runāja par to, kā šī pieredze viņiem devusi cerību un rīcības spēju. Piemēram, UNIOS studenti norādīja, ka darbnīca stiprinājusi viņu ticību grupas darba un kopienas iesaistīšanās spēkam. Citi atklāja, ka pat nelielas darbības, piemēram, komunikācijas uzlabošana vai daudzveidības veicināšana diskusijās, var radīt nozīmīgu ietekmi.

Problēmu identificēšanas process, daudzu viedokļu izskatīšana un kopīga risinājuma panākšana daudziem studentiem bija atklājums. Vairāki UKLO un UCLM studenti minēja, ka plāno šīs metodes izmantot savās studijās un turpmākajā karjerā, jo īpaši mācīšanās, vadībā un projektu izstrādē.

Apvienojot zināšanu apguvi ar prasmju attīstību un sociālo saskarsmi, darbnīcas dalībniekiem radīja rīcības spējas sajūtu, nostiprinot principu, ka nozīmīgas pārmaiņas bieži sākas ar individuālu iniciatīvu un kolektīvu sadarbību. Vairāki dalībnieki atzina, ka tagad jūtas sagatavoti ar konkrētām stratēģijām, lai izstrādātu iekļaujošus un efektīvus risinājumus.

Negaidītas atziņas un mācīšanās brīži

Otrais atklātais jautājums aicināja studentus pārdomāt kaut ko, ko viņi iemācījušies un ko nebija gaidījuši. Atbildēs bieži tika minēta pārsteigums par savu radošumu un problēmu risināšanas spējām. Studenti bieži minēja, ka atklājuši, ka ir "inovatīvāki, nekā domājuši", vai ka prāta vētras var dot reālas, izmantojamās idejas.

UCLM un LMU studenti uzsvēra jaunas zināšanas, piemēram, par interseksionalitāti, atšķirību starp vienlīdzību un līdztiesību, kā arī dažādām strukturētām inovāciju metodēm, piemēram, dizaina domāšanu un NABC. Viens LMU students norādīja, ka iepriekš nezināja neko par COLOURS aliansi vai EDI, bet pēc semināra bija apguvis abas tēmas.

UPB un VeA studenti minēja, ka bija pārsteigti par to, cik daudz priekšdarbu ir nepieciešams, lai nonāktu pie labas idejas, un par to, ka pat vienkāršas problēmas var novest pie sarežģītiem un tālejošiem risinājumiem. Daži bija iespaidu guvuši par to, kā nelielas grupas dinamika, sadarbība un radošums var radīt sistēmiskas atziņas.

Dažas atbildes arī atklāja, kā šis process ļāva studentiem emocionāli saistīties ar tematu. Piemēram, viens LMU students minēja, ka sapratis, ka invalīdu sports nav tikai par pieejamību, bet var kalpot kā instruments sociālo barjeru nojaukšanai. Līdzīgi UPB studenti norādīja, ka uzzinājuši par viņiem pilnīgi jaunām dizaina stratēģijām, piemēram, NABC metodi un darbu, sākot no problēmām.

Kopumā šis jautājums parādīja, ka veicinātais seminārs ietekmēja intelektuālo izaugsmi, kā arī negaidītu emocionālo un personisko attīstību.

Kopsavilkums

Beztermiņa studentu atbildes liecina, ka Imagine/IDEATE semināri bija ļoti efektīvi, lai sasniegtu vairākus rezultātus: stiprināt EDI izpratni, veicināt sadarbību, uzlabot radošas problēmu risināšanas prasmes un dot iespēju studentiem veidot pārmaiņas. Turklāt otrais jautājums atklāja, ka darbnīcas bija bagātas ar negaidītiem mācību mirkļiem, bieži atraisot

slēptu uzticību, radošumu un empātiju. Studenti darbnīcas pameta ar jaunām zināšanām un materiālām prasmēm, kā arī ar atjaunotu piederības un mērķa izjūtu.

Kopsavilkums par EDI amatpersonu un koordinatoru pārdomām par EDI kā semināru tēmu

Šajā sadaļā ir apkopotas pārdomas par EDI kā tēmu EDI amatpersonu un koordinatoru iesniegto Imagine/IDEATE darbsemināru laikā desmit universitātēs. Izmantojot plašu institucionālo kontekstu klāstu, analīze identificē galvenos izaugsmes modeļus, izceļ galvenās atšķirības un piedāvā ieskatu par problēmām un iespējām izstrādāt EDI iniciatīvas 5. darba pakā (WP5) un COLOURS aliansē kopumā. Tika izskatītas pārdomas, lai identificētu kopīgus pavedienus un atšķirības, nodrošinot, ka katras universitātes skatījums tiek atzīts, atsaucoties uz to attiecīgajiem iniciāļiem. Analīze ir organizēta četrās visaptverošās tēmās, kas visredzamāk parādījās visos datos.

Padziļinot EDI izpratni no saprašanas līdz darbībai

Visās iesaistītajās universitātēs bija vērojama skaidra pāreja no izpratnes par EDI principiem uz dziļākām pārdomām. Studenti iesaistījās semināros ar dažāda līmeņa zināšanām, bet gandrīz vienādi ziņoja par lielāku izpratni pēc iesaistīšanās diskusijās un aktivitātēs.

Piemēram, UNIOS atzīmēja, ka studentiem sākotnēji bija tikai "vispārēja izpratne", bet ar līdzdalību "izstrādāja dziļāku un personīgāku izpratni par EDI". Tāpat arī HKR uzsvēra, kā studenti "iegūva jaunu izpratni par to, kā dažādas perspektīvas veicina jēgpilnus risinājumus", savienojot iepriekš abstraktas EDI koncepcijas ar reālās pasaules lietojumprogrammām.

UPB ziņoja, ka pirms semināra veiktie pētījumi, kuros studenti izpētīja esošās institucionālās EDI struktūras, palīdzēja veidot diskusijas, nodrošinot informētāku un iesaistošāku sākuma punktu. Savukārt VeA atzina, ka, lai gan studenti demonstrēja "pamatizpratni par EDI", dziļāka izpratne bija jāattīsta, jo īpaši saistībā ar dažādu grupu vajadzību līdzsvarošanu. To atzīmēja arī LMU, kur EDI atbildīgais darbinieks uzsvēra, ka studentiem sākotnēji bija ierobežotas zināšanas par cilvēku ar invaliditāti līdzdalības palielināšanu sportā, jo paši nav ar to saskārušies, bet vēlāk apzināties, kā viņi tomēr var veicināt iekļaujošākas vides radīšanu citiem.

Darbnīcu praktiskā daba, sadarbības uzdevumi un saskarsme ar dažādām perspektīvām ļāva pāriet no pasīvas EDI informācijas uztveršanas uz aktīvu, kritisku iesaistīšanos. Vairākas universitātes, piemēram, UNIFE un UCLM, uzsvēra, ka studenti apguva zināšanas un sāka stratēģiski pārdomāt, kā EDI perspektīvas piemērot plašākā kontekstā. NUP moderatori pamanīja, ka studenti uzlaboja savas zināšanas par EDI un apsprieda, kā to var piemērot gan profesionālajā, gan privātajā dzīvē.

Kopumā šī tēma parāda, ka, lai gan sākuma punkti bija atšķirīgi, visas universitātes panāca ievērojamu EDI izpratnes padziļināšanos dalībnieku vidū, kas ir spēcīgs pamats turpmākajām 5. darba pakas aktivitātēm un iekļaušanas īstenošanai.

Iekļaujoša inovācija un lielāks radošums

Vēl viena spēcīga tēma bija EDI kā inovāciju, radošuma un starpdisciplināras sadarbības katalizatora loma. Daudzas universitātes ziņoja, ka EDI domāšanas iekļaušana ideju ģenerēšanā ļāva iegūt bagātākus, sociāli vērtīgākus rezultātus.

Piemēram, HKR aprakstīja, kā sabiedrības veselības zinātnes un uzvedības zinātnes studentu apvienošana „bagātināja diskusijas” un „uzsvēra starpdisciplinārās perspektīvas nozīmi EDI darbā”. Studenti novērtēja to, ka tika aktīvi veicināta radošums, neuzskatot nevienu ideju par pārāk drosmīgu, pirms tika pilnveidoti jēdzieni.

UPB atzīmēja, ka dalībnieku dažādā akadēmiskā pieredze “veicināja labu apmaiņu grupās”, paredzot dažādu studentu kopienu vajadzības to ideju attīstībā. Svarīgi, ka studenti sadarbojās un to darīja, ievērojot EDI principus – integrējot savos risinājumos apsvērumus par garīgo veselību, pieejamību, kultūras barjerām un sociālo piederību. Piemēram, UCLM atzīmēja praktiskas pieejas, piemēram, ēdiena gatavošanu un āra aktivitātes, kuru mērķis bija apvienot emocionālo inteligenci un kultūras daudzveidības veicināšanu.

Šī tēma uzsvēra, ka, ja EDI tiek apzināti iekļauts inovācijas procesos, tas palielina radošumu un ievērojami to uzlabo, veicinot sociāli atbildīgus, reālistiskus un ietekmīgus risinājumus.

Dažādu vajadzību līdzsvarošana taisnīgā veidā

Papildus vispārējai informētībai vairākas universitātes ziņoja, ka dalībnieki uzlaboja savu izpratni par dažādām vajadzībām un esošajiem šķēršļiem, lai sasniegtu taisnīgumu un iekļaušanu, kā arī par šo jautājumu risināšanas sarežģītību. Bieži minētie jautājumi ietvēra atbalstu garīgajai veselībai, valodas pieejamību un sociālo iesaistīšanos.

Piemēram, VeA ziņoja par lielu uzmanību garīgajai veselībai un tās ietekmei uz „akadēmiskajiem sasniegumiem un sociālo iesaistīšanos”, uzsvērot nepieciešamību pēc pieejamiem pakalpojumiem. Tā arī izcēla valodas problēmas, jo starptautiskajiem studentiem ir nepieciešamas latviešu valodas prasmes, lai varētu atrast darbu, bet latviešu studentiem ir nepieciešamas labākas angļu valodas prasmes. Šādas divkāršās perspektīvas uzsvēra iekļaujošas valodas prakses sarežģītību.

UNIOS atspoguļoja, ka studenti kļuva vairāk apzināti par „mazāk redzamajiem šķēršļiem”, piemēram, ekonomisko situāciju un garīgo veselību, atzīstot, kā savstarpēji saistīti nelabvēlīgi apstākļi var ietekmēt universitātes pieredzi. Tajā pašā laikā UNIOS atzīmēja, ka studenti kļūst vairāk apzināti par savu rīcības spēju. Daudzas atbildes uzsvēra atziņu, ka arī viņiem ir spēks radīt pārmaiņas un pieprasīt izmaiņas.

NUP seminārs palīdzēja studentiem pārdomāt savu pieredzi un atzīt, kā EDI principi var tikt piemēroti reālajā dzīvē, ļaujot viņiem identificēt un sākt risināt pamatbarjeras iekļaušanai akadēmiskajā un sociālajā vidē. Daudzi studenti arī norādīja, ka seminārs palīdzēja viņiem atzīt EDI nozīmi pozitīvu pārmaiņu veicināšanā sabiedrībā.

UPB uzsvēra studentu jutīgumu, lai nodrošinātu ideju taisnīgumu un īstenošanu, norādot uz pragmatisku izpratni, ka veiksmīgiem EDI pasākumiem jāņem vērā reālās pasaules ierobežojumi. Studenti aktīvi apsprieda šķēršļus, kas traucē ideju īstenošanu.

Parādījās arī izaicinājumi. VeA norādīja, ka, risinot vienas grupas vajadzības, dažas komandas neapzināti ignorēja citas. Tas tika aprakstīts kā sarežģīta pastāvīga spriedze starp mērķtiecīgu iekļaušanu un sistēmisku taisnīgumu. VeA uzsvēra “pastāvīgu diskusiju, sadarbības iniciatīvu un universitātes atbalsta nozīmi, lai nodrošinātu, ka risinājumi ir iekļaujoši un izdevīgi visiem studentiem”.

Apkopojot, lai gan darbseminārs palielināja izpratni par šķēršļiem, kas kavē iekļaušanu visā aliansē, dažādu vajadzību līdzsvarošana joprojām ir pastāvīgs un sarežģīts uzdevums, kas mums jārisina. Kā liecina EDI amatpersonu un koordinātoru pārdomas, dažādu vajadzību sarežģītība ir būtiska, plānojot EDI stratēģisko darbu un EDI integrēšanas struktūru akadēmiskajās aprindās un plašākā mērogā.

Izglītības prakses pārveidošana

Pārveidojoša atziņa no pārdomām bija atziņa, ka EDI jāattīsta no salīdzinoši īsiem semināriem, lai tos sistemātiski iekļautu izglītības praksē, nodrošinot dažādu grupu līdzdalību un apmierinot to vajadzības.

UKLO secināja, ka Imagine/IDEATE metode bija tik efektīva, ka plānoja to iekļaut plašākā kursu izstrādē, norādot, ka tā "bagātināja mācību pieredzi" un stiprināja kritiskās domāšanas prasmes. Līdzīgi HKR izteica cerību, ka dizaina domāšana tiks integrēta nākotnes mācību programmās, ņemot vērā tās panākumus studentu vadītu inovāciju veicināšanā ar EDI fokusu.

UNIFE novēroja, ka dalībnieki pārcēlās no personīgām pārdomām uz stratēģisku domāšanu par EDI ietekmes novērtēšanu, liecinot par pieaugošu izpratni par iekļaujošas izglītības strukturālajiem aspektiem. Pretstatā VeA atzīmēja, ka, lai gan studenti iesaistījās darbnīcās, joprojām bija nepieciešama EDI jēdzienu dziļāka un plašāka integrācija akadēmiskajā dzīvē.

Izmantojot interaktīvas aktivitātes un reālas dzīves scenārijus, darbseminārs NUP pārnesa mācīšanos no teorētiskām diskusijām uz praktisku pielietojumu, mudinot studentus iesaistīties EDI nozīmīgā veidā. Šī praktiskā pieeja veicināja izglītības prakses pārveidi, iekļaujot iekļaušanu ikdienas mācību pieredzē.

EDI amatpersonu un koordinātoru pārdomas visās pārstāvētajās universitātēs liecina par ievērojamu progresu EDI lietotprasmē, radošumā, inovācijās un kritiskajā domāšanā studentu vidū. Studenti no pamata izpratnes pārgāja uz sarežģītāku un aktīvāku izpratni par EDI principiem. Viņi identificēja garīgo veselību, valodas barjeras un sociālo piederību kā strukturālus izaicinājumus un pieņēma starpdisciplināru sadarbību kā spēcīgu instrumentu iekļaujošai inovācijai. Jo īpaši daudzas iestādes atzina, ka EDI principi ir jāiestrādā plašākās mācīšanas stratēģijās, lai nodrošinātu ilgspējīgu ietekmi.

Lai gan joprojām pastāv problēmas, jo īpaši saistībā ar dažādu vajadzību līdzsvarošanu vienlīdzīgi, Imagine/IDEATE darbsemināru pamatā ir stabils pamats nepārtrauktam progresam 5. darba pakā un ārpus tās. Tas arī sniedz visaptverošu pārskatu par to, kā izmantot Imagine/IDEATE kā metodi, lai uzlabotu informētību par EDI un izstrādātu uz studentiem orientētus risinājumus, lai uzlabotu EDI akadēmiskajā vidē.

Kopsavilkums par EDI amatpersonu un koordinātoru pārdomām no semināra

Atšķirībā no iepriekšējās analīzes, kas koncentrējās uz EDI amatpersonu un koordinātoru pārdomām par studentu darbu un izpratni par EDI Imagine/IDEATE semināriem, šī analīze apkopo skatījumu uz semināru vispārējo izpildi. Šīs sadaļas analīzē tika identificēti galvenie modeļi, izceltas institucionālās atšķirības un izceltas problēmas un iespējas, kā uzlabot turpmāko semināru izstrādi. Katrs atspoguļojums ir minēts, izmantojot universitātes iniciāļus, lai nodrošinātu skaidru attiecinājumu. Analīze tiek organizēta četrās galvenajās jomās, kam seko īpaša sadaļa ar atsauksmēm turpmāko semināru uzlabošanai.

Studentu līdzdalības mācīšanās

Viena no galvenajām tēmām, kas izskaidroja semināra pārdomās, ir līdzdalības un studentu vadītas mācīšanās pieejas iedarbīgums. Moderatori vienprātīgi atzina, ka, dodot studentiem iespēju pašiem vadīt diskusijas un problēmu risināšanas procesus, palielinājās viņu iesaistīšanās, radošums un pašapziņa.

Piemēram, UNIOS uzsvēra, ka studentu iesaistīšanās "ātri padziļinājās, tiklīdz viņiem tika dota iespēja pašiem vadīt procesu", veicinot sadarbību, empātiju un kritisko domāšanu. HKR līdzīgi uzsvēra, ka studenti, kuri sākotnēji nebija pazīstami ar dizaina domāšanu, pielāgojās un attīstījās, kad viņiem tika dota iespēja brīvi un atkārtoti izpētīt idejas. Daudzās universitātēs, piemēram, LMU, NUP un UNIFE, koordinatori pamanīja, ka droša un līdzdalības vide ļāva studentiem izpausties, attīstīt kritisko domāšanu un atzīt savu lomu iekļaujošu prakšu veidošanā.

Līdzīgi UKLO atzīmēja, ka Imagine/IDEATE metode „veicināja līdzdalību, radošumu un kritisko domāšanu”, radot iekļaujošu vidi, kurā tika novērtētas studentu balsis.

Vairākos gadījumos koordinatori atzina, ka līdzdalības metodes ļāva studentiem pāriet no teorētiskas izpratnes uz EDI principu praktisku piemērošanu. Pilnvarošana, atbildība un aktīva iesaistīšanās bija acīmredzami galvenie faktori, kas veicināja veiksmīgu iesaistīšanos visos semināros.

Starpdisciplinārās sadarbības spēks un izaicinājumi

Daudzi pārdomas norādīja uz starpdisciplināro sadarbību kā nozīmīgu semināra modeļa stipro pusi. Dažādu akadēmisko pieredzi ieguvušo studentu pulcēšana bagātināja diskusijas un ļāva plašāk aplūkot ar EDI saistītos izaicinājumus.

HKR atzinīgi novērtēja sabiedrības veselības un uzvedības zinātņu studentu apvienošanu, norādot, ka šī "perspektīvu daudzveidība ievērojami bagātināja grupu diskusijas un risinājumus". UCLM atzīmēja, ka, lai gan dalība bija augsta, nākotnes darbnīcās varētu gūt vēl lielāku labumu no vēl plašāka akadēmisko disciplīnu klāsta, lai maksimāli bagātinātu dialogu un ideju ģenerēšanu.

VeA novēroja, ka dažādas grupas piedāvāja "unikālas perspektīvas", bet arī brīdināja, ka dažkārt studenti koncentrējās tikai uz savu jomu vai konkrētu grupu izaicinājumiem, neņemot vērā plašāku ietekmi.

Lai gan starpdisciplinārā sadarbība kopumā stiprināja rezultātus, pārdomas liecina, ka ir nepieciešama arī rūpīga veicināšana, lai nodrošinātu līdzsvaru, iekļaušanu un starpdisciplināru mācīšanos grupās.

Praktisko ierobežojumu risināšana inovāciju un īstenošanas jomā

Vēl viena kopīga pārdomu tēma bija studentu grūtības risināt savu ideju praktisku īstenošanu. Lai gan studentiem bija spēcīgs radošums un ambīcijas, vairākas universitātes norādīja, ka studentiem bieži bija grūti reāli domāt par nepieciešamajiem resursiem, ieinteresēto personu iesaistīšanu un finansiālo ilgtspēju. VeA īpaši norādīja, ka „daudzos priekšlikumos trūka reāla izpratne par nepieciešamajiem resursiem” un ka palīdzētu skaidrāka strukturēšana prezentācijas posmā.

UPB līdzīgi uzsvēra, ka studentiem no vecākiem studiju gadiem bija grūti palikt „radošajā fāzē”, nepievēršot priekšlaicīgu uzmanību īstenošanai, kas liecina par spriedzi starp ideju izstrādes un īstenošanas fāzēm.

Šie novērojumi liecina par nepieciešamību stiprināt vadlīnijas par īstenošanas novērtējumu semināru sākumā, palīdzot studentiem pārvarēt plaisu starp inovāciju un praktisko pielietojumu, neapspiežot radošumu.

Konteksta jutīguma un institucionālās realitātes nozīme

Vairākās pārdomās tika uzsvērts, cik svarīgi ir pielāgot seminārus vietējiem institucionālajiem kontekstiem un studentu realitātei. Lai gan vispārējā struktūra bija efektīva, koordinatori atzīmēja veidus, kuros EDI jautājumi visvairāk rezonēja.

Piemēram, JDU ziņoja, ka semināra sākumā studentiem bija ļoti zemas zināšanas par EDI. UNIOS atzīmēja, ka ekonomiskā nevienlīdzība un šķiru barjeras studentiem bija svarīgākas problēmas nekā etniskā piederība vai invaliditāte, atspoguļojot demogrāfiskās realitātes. VeA līdzīgi uzsvēra, ka, lai gan valodas integrācijas problēmas ietekmēja starptautiskos studentus, arī vietējie studenti saskarās ar valodas barjerām angļu valodā, attīstot nodarbinātības prasmes.

UPB atzina, ka ļoti strukturētas darbnīcas fāzes dažkārt var traucēt organisku domāšanas procesu, īpaši pieredzējušiem studentiem, norādot uz nepieciešamību pēc elastīgākas vadības atkarībā no grupas brieduma. Savukārt LMU atzīmēja grūtības noturēt visu studentu uzmanību teorētiskajā daļā un ieteica pēc EDI apguves iekļaut kādu aktivitāti, piemēram, viktorīnu.

Šie secinājumi liecina, ka, lai gan Imagine/IDEATE sistēma ir stabila, tās īstenošanai jābūt elastīgai un jāreaģē uz konkrētu institucionālo un kultūras dinamiku.

Atgriezeniskā saite nākotnes darbnīcām

Pārdomu laikā gan studenti, gan koordinatori sniedza vērtīgu atgriezenisko saiti par to, kā stiprināt turpmākos seminārus:

- Pagarināt darbnīcas ilgumu: vairākas universitātes ierosināja piešķirt vairāk laika ideju pilnveidošanai, iespējams, izplatot semināru vairāk dienu laikā.
- Ieviest dizaina domāšanu agrāk: īsa sagatavošanās sesija varētu atvieglot pāreju uz inovatīvu domāšanas veidu, jo īpaši studentiem, kas nav pazīstami ar šo metodi.
- Līdzsvarots grupas sastāvs: lai veicinātu iekļaušanu, īpaša uzmanība būtu jāpievērš tam, lai studenti, kas ir dažādu akadēmisko aprindu studenti, būtu vienmērīgi sajaukti grupās.
- Stiprināt praktiskās vadlīnijas: strukturēti norādījumi un skaidrāki piemēru jautājumi koordinatori varētu palīdzēt studentiem kritiski domāt par iespējamību un ieinteresēto personu iesaistīšanos.
- Treneru apmācība: sniegt skaidrākas vadlīnijas treneriem par to, kā un kad iejaukties, lai virzītu studentus uz iekļaujošākām un reālistiskākām idejām.
- Hibrīda formāta apsvērumi: ja tiek izmantoti hibrīdmodeļi, pārliecinieties, ka tiek nodrošināts īpašs tiešsaistes atbalsts, vai apsveriet iespēju pilnībā izmantot atsevišķas tiešsaistes vai pilnas individuālās sesijas.
- Popolarizēt COLOURS alianses redzamību: veicinot COLOURS alianses iniciatīvas, piemēram, Erasmus iespējas, jau pašā darbnīcu sākumā uzlabotu studentu saikni un iesaistīšanos.

Kopumā atgriezeniskā saite sniedz konstruktīvu ceļvedi, lai stiprinātu turpmāko semināru ietekmi un iekļaušanu, nodrošinot, ka gan radošums, gan praktiskā izmantošana turpina attīstīties.

Diskusija

Šajā diskusijā apkopotas galvenās tēmas, kas izskaidrojušās Imagine/IDEATE darbsemināros, un saskaņotas ar pašreizējiem pētījumiem un Eiropas politikas pamatnostādņem par EDI augstākajā izglītībā. Tajā izvērtēts, kā strukturālā iekļaušana, emocionālā un pieredzes balstīta mācīšanās, digitālās inovācijas un lietišķā dizaina domāšana var sadarboties, lai veicinātu sistēmiskas pārmaiņas. Izceļot studentu perspektīvas un parādot institucionālos piemērus visā Eiropā, nodaļā tiek aizstāvēta daudzdimensionāla un līdzdalības pieeja, lai veidotu iekļaujošu, elastīgu un uz nākotni vērstu akadēmisko vidi (European Union Agency for Fundamental Rights, 2024).

Kā iekļaušana un pieejamība var radīt pārmaiņas

Studentu atziņas no Imagine/IDEATE darbsemināriem konsekventi uzsver nepieciešamību pēc iekļaujošākas un pieejamākas augstākās izglītības vides. Daudzi no ierosinātajiem risinājumiem balstījās uz personīgo pieredzi saistībā ar strukturālām un kultūras barjerām, kas saistītas ar invaliditāti, sociālekonomisko nevienlīdzību, valodas ierobežojumiem un nepietiekamu institucionālo reaģētspēju.

Pamattiesību ziņojums vēlreiz apstiprina, ka joprojām pastāv savstarpēji saistīti nelabvēlīgi apstākļi, kas ietekmē nepietiekami pārstāvētas grupas, piemēram, romu kopienas, Āfrikas izcelsmes cilvēkus, musulmaņu studentus un migrantus. Struktūras problēmas, piemēram, enerģētiskā nabadzība, digitālā atstumtība un mājokļu nenodrošināšana, ir cieši saistītas ar izglītības rezultātiem. Ziņojumā īpaši uzsvēta nepieciešamība pēc sadalītiem datiem un savstarpēji saistītu analīžu, lai informētu par politikas pasākumiem (European Union Agency for Fundamental Rights, 2024).

Lai labāk izprastu šos šķēršļus un studentu pieredzes sarežģītību, interseksionalitāte nodrošina praktisku analītisku ieskatu. Kimberlē Koreņšova skaidroja, ka interseksionalitāte palīdz definēt, kā dažādi personas identitātes aspekti – etniskā piederība, dzimums, seksuālā orientācija, klase, spējas un daudz kas cits – krustojas un pārklājas, radot unikālu pieredzi gan privilēģiju, gan apspiešanas jomā. Cilvēki nesaskaras ar diskrimināciju vai priekšrocībām, pamatojoties tikai uz vienu identitātes kategoriju; tā vietā viņu realitāti veido vairāku savstarpēji saistītu sistēmu mijiedarbība (Crenshaw, 2022). Piemēram, izpratne par interseksionalitāti izglītības vidē var palīdzēt radīt iekļaujošāku un atbalstošāku vidi. Tas mudina pedagogus, studentus un iestādes atzīt, ka studenta izaicinājumus vai šķēršļus panākumiem var ietekmēt dažādu identitātes aspektu mijiedarbība.

Kā liecina apakštēmas “iekļaušana un pieejamība” rezultāti, studenti atbalstīja sistēmiskas norises, kuru mērķis ir veicināt iekļaušanu un pieejamību visiem, neatkarīgi no iepriekš minētajiem identitātes faktoriem. Šie priekšlikumi ir saskaņoti ar arvien lielāku starptautisko pētījumu un politikas ieteikumu kopumu, kas uzsver izglītības atstumtības sistēmisko raksturu.

Eiropas augstākās izglītības telpa (EHEA) uzsver, ka vienlīdzīga piekļuve augstākajai izglītībai ir būtiska, lai risinātu sabiedrības problēmas un veicinātu iekļaujošas akadēmiskās sistēmas (Rome Communiqué, 2020) ministru konferencē Tirānā (2024) EHAE atkārtoti apstiprināja, ka ir svarīgi “līdz 2030. gadam izveidot iekļaujošu EHAE” un apņēmas uzlabot datu vākšanu, piedaloties tādās iniciatīvās kā EUROSTUDENT EUROSTUDENT (European Higher Education Area, 2024).

EUROSTUDENT piedāvā datu bāzi par studentu dzīves apstākļiem, kā arī to sociālekonomiskajām īpašībām. Dati liecina, ka 19 % studentu Eiropā ziņo, ka viņu pētījumus kavē invaliditāte vai ilgtermiņa veselības problēmas, un visbiežāk minētais šķērslis ir garīgā veselība. Katram ceturtajam studentam ir starptautiska pieredze, un visbiežāk ziņotie

diskriminācijas iemesli studentu vidū ir vecums un dzimums (Hauschildt et al., 2024). Institucionālie risinājumi bieži vien nav pietiekami, lai nodrošinātu pieejamas iespējas, apmācītu personālu un atbilstošas palīgtechnoloģijas. Turklāt studenti no mājsaimniecībām ar zemiem ienākumiem nesamērīgi cieš no finansiālām grūtībām, kas ierobežo viņu studiju intensitāti, mājokļa drošību un vispārējos akadēmiskos panākumus (Hauschildt et al., 2024).

No otras puses, UNESCO Globālais izglītības monitoringa ziņojums apstiprina uzskatu, ka izslēgšana izglītībā bieži vien ir strukturālas izglītības sistēmas, nevis individuālu ierobežojumu rezultāts. Normas, pedagoģiskās prakses un infrastruktūra, kas nespēj pielāgoties daudzveidībai, ievērojami veicina izglītības nevienlīdzību (UNESCO, 2020). Ziņojumā tiek aicināts uzskatīt iekļaušanu par nepārtrauktu institucionālu procesu, kas prasa strukturālas pārmaiņas, kuras atbalsta dati un vadības atbildības mehānismi, kas iesaistās iekļaujošās politikas īstenošanā (UNESCO, 2020; Antoninis et al., 2020). Turklāt ziņojumā arī uzsvērts, ka iekļaujošā izglītība prasa, lai izglītotāji uzņemtos atbildību par visu studentu mācīšanos, nodrošinot plašu mācību iespēju spektru, kas ir pieejams visiem, nevis pielāgojot konkrētas alternatīvas tikai atsevišķiem indivīdiem (Florian un Spratt, 2013, UNESCO, 2020).

Heisa un Bulata veiktajā pētījumā iegūtie rezultāti apstrīd ilgstoši pastāvošos nepareizos uzskatus, ka iekļaujošā izglītība kavē studentu bez invaliditātes akadēmisko progresu. Pretēji tam, viņu darbs sniedz pierādījumus, ka iekļaujošās izglītības prakse pozitīvi ietekmē gan studentu bez invaliditātes akadēmiskos sasniegumus, gan sociālo attīstību. Šie rezultāti atbalsta pieaugošo vienprātību, ka iekļaujošā izglītība sniedz vispārējas priekšrocības, veicinot taisnīgu mācību vidi un sekmējot mācību pieejas, kas atbilst visu studentu dažādajām vajadzībām (Hayes un Bulat, 2017).

Galvenais secinājums ir, ka iekļaujošās izglītības veiksmīga īstenošana nevar balstīties vienīgi uz atsevišķu izglītotāju pūlēm vai institucionālām stratēģijām. Tā vietā ir nepieciešama koordinēta iesaistīšanās visos organizācijas līmeņos, kas balstīta uz skaidri formulētu un kopīgi atbalstītu vīziju. Šī vīzija jāīsteno, izmantojot stratēģisko plānošanu un stingru institucionālo politiku. Šāda sistēmiska saskaņošana ir būtiska, lai iekļaujošās prakses tiktu ieviestas ilgtspējīgā veidā, nodrošinot, ka iekļaušana kļūst par ilgstošu strukturālu un kultūras pamatu augstākās izglītības sistēmā.

Praktiski piemēri EDI iekļaušanai akadēmiskajā vidē

Vairākas veiksmīgas Eiropas universitāšu prakses liecina par institucionālo, nacionālo un starptautisko priekšlikumu īstenošanas iespējamību. Jo īpaši Aberdīnas Universitāte Apvienotajā Karalistē ir pieņēmusi ilgtermiņa iekļaujošu stratēģiju, kas formulēta tās redzējumā "Aberdīna 2040". Šajā stratēģijā darbinieku un studentu iekļaušana ir kā viena no iestādes četrām stratēģiskām tēmām, ar īpašām saistībām, piemēram, veicinot viesmīlīgu un dinamisku vidi, veicinot taisnīgumu un pārredzamību, saglabājot atvērtību pārmaiņām un sadarbojoties ar kopienām vietējā, valsts un starptautiskā līmenī. 2020. gada personāla aptaujā 92 % darbinieku apzinājās šīs iekļaujošās saistības, un 90 % uzskatīja, ka universitāte ir patiesi apņēmusies nodrošināt vienlīdzību, demonstrējot augstu institucionālo dalības līmeni un iegultu EDI kultūru (University of Aberdeen, 2020). Lai izveidotu iekļaujošu institucionālu vidi, universitāte ir ieviesusi divus obligātus apmācības kursus visiem jaunajiem darbiniekiem – iekļaušanas pamati un izpratne par rasu neobjektivitāti –, kas jāpabeidz pirmajos trīs nodarbinātības mēnešos. Šie kursi atspoguļo stratēģisku uzsvāru uz iekļaujošās kompetences iekļaušanu jau no akadēmiskās nodarbinātības sākuma.

Šis piemērs liecina, ka studentu vadības idejas iekļaujošās izglītības vides izveidei var efektīvi stiprināt, izmantojot institucionālās kultūras attīstības iniciatīvas. Orientējas uz uzlabojumiem, kas vērsti uz studentiem, vienlaikus nodrošinot, ka visi universitāšu darbinieki saņem

strukturētu apmācību par iekļaušanu un aizspriedumiem, augstākās izglītības iestādes var veidot vienotas un sistēmas mēroga kultūras pārmaiņas. Kā liecina Aberdīnas Universitātes gadījums, šāda divējāda pieeja var sasniegt politikas līmeņa nozīmi un pārveidojošu ietekmi, aptverot 20 gadu stratēģiskās iekļaušanas plāna perspektīvu. Tas saskan ar COLOURS alianses stratēģisko saturu, kura mērķis ir veicināt EDI politiku un profesionālo attīstību, izmantojot obligātu apmācību jaunajam personālam. Tādējādi uz studentiem orientētus priekšlikumus iekļaujošai izglītības videi var uzskatīt par savstarpēji pastiprinošiem ar institucionāliem centieniem izglītēt un nodrošināt personālu. Šādas prakses iekļaušana var radīt ilgtermiņa stratēģisko proporciju ietekmi, kā to ilustrē Aberdīnas Universitātes 20 gadu iekļaušanas stratēģija.

Kamēr Aberdīnas universitāte intensīvi strādā ar iekļaušanu, mainot kultūru, Beļģijā Antverpenes universitāte strādā ar iekļaušanu, ieviešot pieejamas prakses un elastīgas mācību programmas nepilna laika un strādājošiem studentiem (University of Antwerp, 2024). Šī pieeja iekļaušanai ir atzīta par vienu no labklājības aspektiem, jo nodrošina darba un privātās dzīves līdzsvaru ar akadēmiskajiem standartiem (European University Association, 2023). Tajā pašā laikā ir universitātes, kas veicina EDI, pārdomājot un attīstot pedagoģiskās pieejas, piemēram, bagātinot mācības, samazinot šķēršļus un nodrošinot pieejamas izglītības iespējas.

Viens no piemēriem ir universālā mācību dizaina (UDL) integrācija, kas atbalsta pieejamu un taisnīgu izglītību, proaktīvi pievēršoties dažādām mācību vajadzībām (Rose and Meyer, 2002, CAST, 2018). Šīs pieejas mērķis ir padarīt izglītību pieejamu visiem izglītojamajiem, proaktīvi izstrādājot kursa saturu, mācību metodes un novērtējumus, lai pielāgotos dažādām spējām un mācīšanās vēlmēm. Pētījumi par UDL ieviešanu augstākajā izglītībā liecina, ka elastīgums un iekļaušana kopā ar digitālajām tehnoloģijām, ja tās pārdomāti iestrādātas, var veicināt studentu iesaistīšanos un prasmju attīstību. Jauns pētījums, kurā piedalījās augstskolu studenti Meksikā, parādīja pozitīvu priekšstatu par digitālajiem rīkiem, ko izmanto, lai atbalstītu UDL pamatprincipus: iesaistīšanās, pārstāvība un darbība/izpaušme (Veytia Bucheli et al., 2024). Šie secinājumi liecina, ka, saskaņojot ar pedagoģisko teoriju un kvalitātes sistēmām, UDL var dot nozīmīgu ieguldījumu iekļaujošā apmācībā un plašākos globālās izglītības mērķos, piemēram, programmā 2030 un ilgtermiņīgās attīstības mērķī (Veytia Bucheli et al., 2024, UNITED NATIONS, 2015).

Šos praktiskos piemērus no dažādām Eiropas universitātēm par iekļaujošu un pieejamu izglītību atbalsta Eiropas pētniecības universitāšu līgas ieteikumi, lai panāktu sistēmisku pieeju EDI, tostarp institucionālo vadību, politikas saskaņotību un iekļaujošas pārvaldības struktūras (Buitendijk et al., 2019). Eurydice arī aicina īstenot mūžizglītības iespējas, mērķtiecīgi informēt un pielāgot mācību programmu, lai nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi augstākajai izglītībai (European Commission European Education Culture Executive Agency et al., 2022).

Svarīgākais secinājums, kas izriet no Imagine/IDEATE pamatnostādnēm, pašreizējiem pētījumiem un dažādām īstenošanas pieejām visā Eiropā, ir konsekventa uzsvara uz nepieciešamību pēc daudzdimensionālas pieejas pieejamībai un iekļaušanai. Pieejamība jāuztver kā jēdziens, kas ietver ne tikai fiziskas un mobilitātes pielāgojumus personām ar invaliditāti, bet arī savstarpēji saistītas kultūras un strukturālas dimensijas. Šī plašāka perspektīva atspoguļo pieaugošo atziņu, ka iekļaušana ir sistemātiski jāiekļauj institucionālajā praksē, nevis jāuzskata par sekundāru vai reaģējošu jautājumu. Dati liecina, ka strukturālās pārmaiņas ir visefektīvākās, ja iestādes demonstrē ilgstošu apņemšanos, jo īpaši ar personāla attīstības iniciatīvām un iekļaujošu vērtību integrēšanu pārvaldības struktūrās. Ilgtermiņa stratēģijas, piemēram, Aberdīnas Universitātes 20 gadu iekļaušanas plāns, ilustrē, kā konsekventas pūles var radīt sistēmiskas pārmaiņas, pastiprinot nepieciešamību, ka iekļaušana un pieejamība ir jāinternalizē kultūras līmenī un jāiekļauj struktūrā visā augstākās izglītības sektorā.

Empātija un empīriskā mācīšanās

Visu Imagine/IDEATE darbsemināru laikā studenti visā COLOURS aliansē uzsvēra, cik svarīga ir empātija un empīriskā mācīšanās kā spēcīgs instruments institucionālām pārmaiņām. Viņu priekšlikumi liecina, ka konsekventi tiek uzsvērta mācību vide, kas veicina izpratni par citu cilvēku dzīves pieredzi, tostarp to, ko veido sistēmiska nevienlīdzība, kultūras marginalizācija un personiskas grūtības. Tā vietā, lai veidotu līdztiesību tikai kā politikas īstenošanu, studentu pārdomas rosināja pedagoģisku pieeju, kas balstīta uz savstarpēju atzišanu, emocionālo inteligenci un perspektīvu.

Vairākas studentu grupas iestājās par empīriskām mācību intervencēm, kuru mērķis ir veicināt dziļāku emocionālu iesaistīšanos ar EDI tēmām. Ieteikumi ietvēra empātijas seminārus, ko vadīja studenti ar pieredzi diskriminācijas jomā, lomu pārlēgšanas simulācijas (piemēram, pārvietošanās universitātes pilsētiņā ratiņkrēslā) un aizraujošas aktivitātes, piemēram, daudzvalodu komunikācijas vingrinājumus un starpkultūru dialoga apļus. Šādas aktīvas, uz līdzdalību balstītas mācīšanās formas tika uzskatītas par būtiskām, lai veicinātu tādas universitātes pilsētiņas kultūru, kuras pamatā ir solidaritāte un kopīga atbildība, paplašinot izpratni ne tikai attiecībā uz uzvedības un attieksmes maiņu. Šo uzsvāru uz "izpratnes un empātijas kultūru" vēl vairāk atbalsta jaunākie Eiropas universitāšu asociācijas atzinumi, kuros studenti par otro būtiskāko faktoru, kas ietekmē viņu labklājību (14,02 %), kad tiek jautāti par institucionālajiem atribūtiem (Eiropas universitāšu asociācija, 2023. Gads), ir noteikuši šādu kultūru.

UNESCO (2020) uzskata, ka iekļaujošā izglītība ir jāapskata plašākā kontekstā nekā tikai strukturālās un mācību programmu reformas, un ka iekļaujošā pedagoģija prasa no izglītojamiem veicināt emocionālo drošību, ieklausīties studentu viedokli un radīt telpu dialogam un nenoteiktībai. Tas norāda uz plašāku pretrunu līdztiesību un iekļaušanas jomā. No vienas puses, sadalītu datu vākšana par skolēnu populāciju ir būtiska, lai atklātu sistēmiskas barjeras un nodrošinātu pierādījumu bāzi, kas kalpotu par pamatu nozīmīgām institucionālām reformām (Hauschildt et al., 2024, European Higher Education Area). No otras puses, UNESCO (2020) uzsver, ka iekļaušanu individuālā līmenī vislabāk var atbalstīt, izvairoties no kategoriskiem pieņēmumiem. Tā vietā iekļaujošai izglītībai jākoncentrējas uz katra indivīda stipro pušu izpratni un viņu pieredzi saistībā ar atstumtību un iekļaušanu. Šo pieeju var atbalstīt ar visaptverošām datu vākšanas sistēmām, kas uzrauga līdztiesību un iekļaušanu, nestigmatizējot izglītojamo daudzveidību. Uzsvārs uz emocionālo un kultūras mācīšanos ir sīkāk izskaidrots Floriana un Sprata (2013) darbā, kuri iekļaušanu apraksta kā prakses sistēmu, kurā mācīšana ir paredzēta visiem, nevis tikai konkrētām grupām. Šādi centieni prasa, lai izglītojamie pieņemtu stratēģiskas, apzinātas un sadarbības pieejas, lai efektīvi integrētu iekļaujošas prakses savā mācīšanas un institucionālajā vidē. Tas ietver aktīvu mācību pieredzes izstrādi, kas atbilst dažādām vajadzībām, atbalsta klases kultūru veicināšanu un sadarbību ar kolēģiem, studentiem un plašākām institucionālām struktūrām, lai nodrošinātu, ka iekļaušana ir ilgtspējīga un jēgpilna (Hayes un Bulat, 2017).

Augošais pētījumu apjoms izceļ empātijas un emocionālās saiknes būtisko nozīmi studentu iesaistes un panākumu atbalstīšanā augstākajā izglītībā. Viena no būtiskajām dimensijām ir piederības sajūta, kas ir pierādījusi, ka ietekmē studentu akadēmisko sniegumu, psiholoģisko labsajūtu un ilgtermiņa izglītības rezultātus (Fong et al., 2024, van Kessel et al., 2025). No šī viedokļa empīriskās mācīšanās stratēģijas, kas studentus iesaista kognitīvi, var būt būtiskas iekļaujošākas akadēmiskās vides veicināšanai.

Tādas aktivitātes kā stāstīšana, simulācijas un kultūras apmaiņa, ko bieži ierosina studenti Imagine/IDEATE darbsemināros, ir spēcīgi līdzekļi empātijas un savstarpējās sapratnes veicināšanai. Šādas mācīšanās formas veicina kopīgas pieredzes un saiknes izjūtu, kas savukārt

stiprina studentu iekļaušanu un drošības sajūtu izglītības vidē. Iekļaujot empātijas veicinātas pieredzes mācību programmu izstrādē, izglītības iestādes var labāk risināt izslēgšanas dinamiku un atbalstīt studentu vispusīgu attīstību. Kā apstiprina empīriskā literatūra, studenti, kuri jūtas pamanīti, uzklausi un emocionāli saistīti ar savu mācību vidi, ir ievērojami vairāk tendēti uz panākumiem gan akadēmiskajā, gan personīgajā dzīvē (van Kessel et al., 2025, Fong et al., 2024).

Semināra diskusiju galvenais faktors ir tas, ka sistēmiskai pārveidošanai EDI ir jāiesaistās ne tikai institucionālajai politikai, bet arī afektīvajai un kultūras mācību sfērai. Studentu priekšlikumi izceļ empātiju nevis kā papildu atribūtu, bet gan kā pedagoģisku metodi un stratēģisku instrumentu iekļaujošas akadēmiskās kopienas veidošanai. Šajā kontekstā empīriskā mācīšanās, kuras pamatā ir emocionālā un starpkultūru prasme, ir būtisks strukturālo reformu papildinājums. Turklāt dalībnieki uzsvēra, ka EDI ir jāpieņem pragmatiskāka ievirze – atzīstot, ka izglītība un apmācība visiem akadēmiskās sabiedrības locekļiem ir jāiet roku rokā ar politikas attīstību. Ir skaidra vajadzība pēc institucionālas politikas, kas skaidri pilnvaro un atbalsta visaptverošu EDI apmācību un izglītību, nodrošinot, ka iekļaujošas vērtības tiek ne tikai formulētas, bet arī aktīvi attīstītas un iestrādātas visos universitāšu sistēmas līmeņos.

Inovācija, digitalizācija un EDI

Studentu priekšlikumi, kas iekļauti rezultātu apakštēmā “Digitālā inovācija un EDI” atpazīstamība, izceļ kopīgo pārliecību, ka digitālā inovācija varētu būt instruments, lai veicinātu līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) augstākajā izglītībā. Vairākas studentu vadītas iniciatīvas, piemēram, pieteikums studentu savienošanai, tiešraides lekciju straumēšanai un paziņojumu apmaiņai par dažādiem izpratnes pasākumiem par EDI iniciatīvām, ilustrē, kā tehnoloģijas var izmantot, lai samazinātu šķēršļus, uzlabotu piekļuvi atbalsta struktūrām un normalizētu iekļaušanas pasākumu redzamību universitātes pilsētīnā.

Šie priekšlikumi par šķēršļu samazināšanu, izmantojot tehnoloģijas un inovācijas, ir cieši saskaņoti ar Eiropas Komisijas stratēģisko digitālo prioritāti nākamajā desmitgadē. Iniciatīva atbalsta digitālo tehnoloģiju izmantošanu, lai uzlabotu gan kvalitāti, gan iekļaušanu, cita starpā, nodrošinot, ka cilvēki un sabiedrība tiek iesaistīti arvien hibridākā kontekstā (European Commission, 2024). Komisijas priekšsēdētāja Urzula fon der Leiena sacīja: “Eiropas deklarācijas par digitālajām tiesībām un principiem parakstīšana atspoguļo mūsu kopīgo mērķi – digitālo transformāciju, kas izvirza cilvēkus pirmajā vietā.” (European Commission, 2022). Uz cilvēkiem vērsta pieeja skaidri uzsvēra digitālās vides nozīmi, kas ir izstrādāta, lai būtu pieejama un atbilstu dažādām izglītojamo vajadzībām, nodomu, kas atspoguļojas studentu priekšlikumos par EDI pakalpojumu centralizēšanu, daudzvalodu satura piedāvāšanu un dizaina rīkiem gan vienādranga, gan institucionālajam atbalstam.

Tāpat Eurydice ziņojumā par līdztiesību un iekļaušanu augstākajā izglītībā ir uzsvērts, ka digitālā infrastruktūra var kalpot kā spēcīgi izlīdzināšanas spēki, bet tikai tad, ja to īstenošana ir balstīta uz līdztiesību (European Commission European Education Culture Executive Agency et al., 2022). Tomēr bez šāda apzināta dizaina digitālie rīki riskē palielināt pastāvošo nevienlīdzību. Saskaņā ar Eiropas studentu savienības pētījuma secinājumiem jaunākie studenti, tie, kuriem nav piekļuves klusai mācību videi, stabils interneta pieslēgums vai atbilstoši mācību materiāli, kā arī studenti ar ierobežotu digitālo prasmi un samazinātu sociālo kapitālu, konsekventi ziņoja par lielākām grūtībām pielāgoties COVID-19 pandēmijas ierobežojumiem. Turklāt studenti, kas saskaras ar garīgās veselības problēmām, parādīja ievērojami zemākus rādītājus visos akadēmiskās un sociālās korekcijas rādītājos. Šie modeļi uzsvēra jau atstumto grupu sarežģītās neaizsargātības, uzsvērot steidzamo vajadzību pēc iekļaujošākām un atsaucīgām izglītības atbalsta struktūrām krīzes laikā (Doolan et al., 2021).

Saskaņā ar Eiropas universitāšu asociāciju tematisko vienaudžu grupas ziņojumu studentu un darbinieku vajadzības un labklājība, mācību digitalizācija ietekmē studentus atšķirīgi atkarībā no viņu personīgajiem un sociālajiem apstākļiem. Lai gan daži gūst labumu no lielākas pieejamības un elastības, jo īpaši tie, kam ir invaliditāte, citi saskaras ar tādām problēmām kā digitālā nabadzība vai digitālo prasmju trūkums. Tas liecina, ka iestādēm jāpielāgo atbalsta struktūras, lai nodrošinātu studentu labklājību. Tāpēc ir svarīgi informēt, ka, lai gan studentu priekšlikumi par EDI uzlabošanu ar digitalizāciju ir vērienīgi un labi saskaņoti ar Eiropas politiku un prioritātēm, tie ir atkarīgi arī no universitātēm, kas risina digitālās plaisas pamatjautājumus, izmantojot infrastruktūru, piekļuvi internetam un vispārēju iekļaujošu dizainu (European University Association, 2023).

No pedagoģiskā viedokļa vairāki priekšlikumi par digitalizāciju, inovāciju un iekļaušanu atspoguļo universālā dizaina mācībām (UDL) principus, kas jau iepriekš minēti šajā ziņojumā un veicina iekļaujošu pedagoģisko ietvaru. UDL uzsver nepieciešamību pielāgot mācību metodes, lai pielāgotos dažādām mācīšanās vēlmēm, vajadzībām un spējām. Nodrošinot daudzveidīgas iespējas iesaistei, satura attēlošanai un izpratnes demonstrēšanas veidiem, UDL ļauj pedagogiem izveidot pielāgojamu mācību vidi, kas efektīvi reaģē uz studentu atšķirīgajām vajadzībām, spējām un kontekstiem (Cumming un Rose, 2022, Meyer et al., 2014, Coyne et al., 2012).

Nesen veikts pētījums liecina, ka digitālo tehnoloģiju integrācija darbojas kā instruments universālā mācību dizaina (UDL) īstenošanas stiprināšanai (Veytia Bucheli et al., 2024). Studentu priekšlikumi, piemēram, AITAS (UPB 7. komanda) un pieejamas lekcijas (HKR 9. komanda), kas integrē ierakstītas lekcijas, reāllaika straumēšanu un transkriptus, lai pielāgotos studentiem ar dažādiem grafikiem, spējām un vajadzībām, saskaņot ar UDL regulējumu, kā arī Veitija Bučeli pētījumu rezultātiem (2024). No vienas puses, atbalstot elastīgas un atsaucīgas mācību metodes, tehnoloģijas veicina iekļaujošāku mācību vidi, kas ir labāk piemērota dažādām studentu vajadzībām. No otras puses, autori (ibid) brīdina, ka, nenodrošinot efektivitāti dažādiem izglītojamajiem, digitālo tehnoloģiju integrācija UDL sistēmā var būt neefektīva vai pat neproduktīva.

ULYSSEUS alianse, piemēram, uzsāka projektu ar nosaukumu D2S@ULYSSEUS, lai stiprinātu digitālo tehnoloģiju attīstību un ieviešanu augstākajā izglītībā (D2S@ULYSSEUS PROJECT, 2023, Ulysseus, 2021). Projekta mērķis bija veicināt iekļaujošu, pieejamu un inovatīvu digitālo mācīšanos, izmantojot kopīgas platformas, rīkus un pedagoģiskos modeļus visās sadarbības universitātēs aliansē. Erasmus+ finansētajā projektā tika izstrādātas transversālas prasmes, kas ļāva studentiem ienākt darba tirgū, uzlaboja digitālās prasmes gan studentu, gan darbinieku vidū, kā arī nodrošināja elastīgu un uz sadarbību vērstu mācību vidi (D2S@ULYSSEUS PROJECT, 2023, Ulysseus, 2021). Var pamatoti pieņemt, ka studentu perspektīvas vismaz netieši ir informējušas par ULYSSEUS alianses digitālajām stratēģijām, ņemot vērā to līdzdalības ētosu. Lai gan tieša iesaistīšanās nav skaidra, joprojām būtiska ir saskaņošana ar principu, ka tiem, kurus visvairāk skar izslēgšana, būtu jāietekmē sistēmas, kas paredzētas to atbalstam (Göttgens un Oertelt-Prigione, 2021). Tādējādi ārēji atbalstītas iniciatīvas, piemēram, D2S@ULYSSEUS, ir labāk pozicionētas, lai jēgpilni integrētu EDI principus akadēmiskajā vidē, jo tās ļauj universitātēm piešķirt īpašu laiku un resursus panākumiem.

Lai gan digitālās platformas uzlabo piekļuvi, tās nedrīkst automātiski veicināt sociālo integrāciju vai emocionālu saikni, kas padara otru sarežģītības pakāpi EDI un digitalizācijas koncepcijā. Jaukta tipa mācībām jābūt speciāli izstrādātām, lai integrētu digitālos rīkus ar jēgpilnām cilvēku mijiedarbības un sabiedrības veidošanas iespējām, lai tās būtu efektīvas. Šis princips joprojām ir ļoti svarīgs mūsdienu strauji progresējošajos digitalizācijas laikmetā, kad saiknes un iesaistes sajūtas saglabāšana ir būtiska, lai veicinātu iekļaujošu un atbalstošu mācību vidi (Garrison un Vaughan, 2008). Tas uzsver, ka iestādēm ir jāpapildina digitālā izglītība ar

iekļaujošu praksi studentu pilsētiņā, kas nodrošina vienlīdzīgas mācību iespējas visiem studentiem ar invaliditāti vai bez tās (Al-Sulaimani, 2023, Mullin et al., 2021).

Galvenais ieskats ir tāds, ka digitalizācijai ar pedagoģiskajām sistēmām, piemēram, universālo mācību dizainu (UDL), ir ievērojams potenciāls pieejamības uzlabošanai dažādās studentu grupās. Šis potenciāls tiek pilnībā izmantots, ja digitālie rīki ir apzināti izstrādāti, lai pielāgotos dažādām mācību vajadzībām un vēlmēm. Tomēr digitālo iekļaušanu nevar nodrošināt tikai ar pedagoģiskām stratēģijām. Vienlīdz svarīgs apsvērumus ir tas, ka digitālajām iniciatīvām jābūt balstītām uz vienlīdzības principiem, nodrošinot, ka visiem studentiem neatkarīgi no sociālekonomiskā stāvokļa, ģeogrāfiskās atrašanās vietas vai spējas ir piekļuve nepieciešamajai tehnoloģiskajai infrastruktūrai un atbalsts pilnīgai dalībai augstākajā izglītībā.

Kopumā digitālā inovācija ir kļuvusi par iekļaujošas augstākās izglītības reformas stūrakmeni. Imagine/IDEATE studentu priekšlikumi demonstrē perfektu izpratni gan par iespējām, gan pienākumiem, kas saistīti ar digitālo transformāciju. Tie uzsver, ka pārredzamība, piekļuve un elastīgums, lai gan ir svarīgi, ir nepietiekami izolēti. Ilgtspējīgai un jēgpilnai iekļaušanai ir nepieciešama strukturāla saskaņošana, proaktīva vadība, uz vienlīdzību orientēts dizains un pedagoģiska prakse, kas ir apzināti iekļaujoša to pamatā.

EDI attīstība, izmantojot lietišķo dizaina domāšanu augstākajā izglītībā

Eiropas Komisija ir izveidojusi virkni juridisku un stratēģisku sistēmu, kuru mērķis ir īstenot savu redzējumu par iekļaujošu sabiedrību. Kā to ir formulējusi Komisijas priekšsēdētāja Urzula fon der Leiena, šis redzējums paredz veidot Eiropu, "kur jūs varat būt, kas jūs esat, mīlēt to, ko vēlaties, un tiekties pēc tā, cik augstu vien vēlaties" (Eiropas Komisija).

Lai sekmētu šo redzējumu, Eiropas Komisija ieviesa virkni stratēģisku pasākumu. 2020. un 2021. gadā tā pieņēma piecas galvenās stratēģijas, kuru mērķis ir nodrošināt, lai ikvienam neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas būtu dzīves, tiekties un vadīt.

Tomēr ar politiku vien nepietiek. Kā liecina pētījumi, jēgpilna iekļaušana ir aktīvi jāīsteno, ikdienā mijiedarbojoties cilvēkiem, un jāiekļauj plašākā institucionālajā kultūrā (Tjernberg and Mattson, 2014). Tas uzsver, cik svarīgi ir veicināt iekļaujošas vērtības strukturālā līmenī, kā arī attiecību un kultūras dimensijās. Šo perspektīvu pastiprina secinājumi, kas gūti no semināriem Imagine/IDEATE. Studenti atkārtoti pauda cerības, ka universitātēm jākalpo gan kā akadēmiskām iestādēm, gan iekļaujošām, sociāli atsaucīgām kopienām.

Šajā kontekstā lietišķā dizaina domāšana, izmantojot Imagine/IDEATE metodoloģiju, piedāvā jēgpilnu un praktisku veidu, kā EDI iekļaut augstākās izglītības mācību programmās. Balstoties uz EDI amatpersonu un koordinatoru pārdomām, šī metodika ir bijusi efektīva, lai palielinātu dalībnieku informētību par EDI jautājumiem un ļautu viņiem atpazīt, kā līdztiesības, daudzveidība un iekļaušana tieši veido un ietekmē izglītības struktūras, institucionālo praksi un studentu pieredzi. Tiek konstatēts, ka dizaina domāšana veicina empātiju, kritisko domāšanu, sadarbību un elastīgumu, kompetences, kas ir būtiskas iekļaujošas un pārveidojošas mācību vides veicināšanai (Alvarado, 2025).

Studentu priekšlikumi no desmit dažādām universitātēm parāda, ka, aicinot izglītojamos uzņemties atbildību par procesu, lietišķā dizaina domāšana var rosināt gan pedagoģisko, gan kultūras transformāciju. EDI amatpersonu un koordinatoru pārdomas apstiprina, ka šī metodika pārdaļa varu klasē, veicinot taisnīgu līdzdalību un dodot iespēju studentiem no dažādām vidēm kopīgi veidot jaunus mācību ceļus. Šie atklājumi konsekventi liecina, ka dizaina domāšana uzlabo skolēnu motivāciju, radošo pārliecību un komandas sniegumu

iekļaujošā pedagoģiskajā vidē (Yao et al., 2024, Liu et al., 2023, Shé et al., 2022). Turklāt dizaina domāšana papildina pāreju no tradicionālās mācīšanās uz mācīšanos, kas balstīta uz izaicinājumu, kas ir vēl viens svarīgs pedagoģiskais pilārs COLOURS alianses ietvaros. Abas pieejas, dizaina domāšana un uz izaicinājumu balstīta mācīšanās, veicina atbilstību, sistēmisku problēmu risināšanu un studentu aģentūru.

Piemēram, inovāciju izaicinājuma programma *Universidad Católica de Santa María* (UCSM) Arekipā, Peru piedāvā pārliecinošu paraugu tam, kā empīriskā, uz izaicinājumiem balstītā izglītība var dot iespēju studentiem kā sociālo pārmaiņu aģentiem (Villanueva-Paredes et al., 2024). Programma, ko iniciējusi universitātes pētniecības prorektorāts, iesaista studentus no dažādām disciplīnām, lai risinātu reālās sabiedrības problēmas, izmantojot sadarbības mācības, dizaina domāšanu un mentoringu no valstu un starptautiskajiem ekspertiem. Strādājot starpdisciplinārās komandās ar kopienas ieinteresētajām personām, studenti izstrādā sociālās inovācijas priekšlikumus, kas saista akadēmiskās zināšanas ar neatliekamām sociālajām vajadzībām. Šī iniciatīva ne tikai stiprina tehniskās un starppersonu kompetences, bet arī veicina atbildību, radošumu un apņemšanos veicināt ilgtspējīgu sabiedrības attīstību. Tādējādi tas parāda, kā augstākā izglītība var pārsniegt tradicionālās paradigmas, iekļaujot inovāciju un iekļaušanu izglītības misijas pamatdarbā (Villanueva-Paredes et al., 2024).

Lietišķās dizaina domāšanas pielietojums Imagine/IDEATE ietvarā parāda tā efektivitāti kā transformējošu pieeju EDI iekļaušanai augstākās izglītības mācību programmās. Ņemot vērā gan studentu, gan koordinātoru pārdomas un mūsdienu pētījumu atbalstu, šī metodika veicina iekļaujošas, iesaistošas un inovatīvas mācību vidi. Tā kā Eiropas universitātes cenšas risināt pašreizējās daudzšķautņainās problēmas un sekmē iekļaujošāku izglītības redzējumu, lietišķā dizaina domāšana kļūst par daudzsoļu kultūras un iestāžu atjaunošanas ceļu akadēmiskajā vidē.

KOPSAVILKUMS

Šī kopsavilkuma ziņojuma secinājumi, ko papildina pašreizējie pētījumi un atziņas no Imagine/IDEATE darbsemināriem uzsver, ka iekļaujoša akadēmiskā vide pozitīvi ietekmē studentu labklājību un mācību rezultātus. Lai panāktu jēgpilnu un ilgtspējīgu progresu līdztiesībās, daudzveidībā un iekļaušanā (EDI) augstākajā izglītībā, ir vajadzīga apzināta, iestādes mēroga apņemšanās veidot iekļaujošu akadēmisko kultūru. Inovatīvas pedagoģiskās sistēmas, piemēram, universālais dizains mācībām un lietišķajai dizaina domāšanai, piedāvā ievērojamas iespējas iekļaut iekļaujošus principus mācību programmās un mācību praksē. Tomēr to efektivitāte ir atkarīga no tā, cik lielā mērā akadēmiskās iestādes kā vērtību izmanto daudzveidību un veicina izglītības struktūras, kas atspoguļo studentu iedzīvotāju dažādās vajadzības. Iekļaujoša mācību vide ir visveiksmīgākā, ja tās pamatā ir stingra vadība, stratēģiska plānošana, institucionāla atbildība un īpaši resursi.

Studentu priekšlikumi, kas izstrādāti, izmantojot iniciatīvu Imagine/IDEATE, izceļ vairākas galvenās prioritātes. Konsekventi tika uzsvērtas nepieciešamība pēc lielākas iekļaušanas un pieejamības augstākās izglītības iestādēs, jo īpaši saistībā ar nelabvēlīgos apstākļos esošu grupu, tostarp studentu ar invaliditāti, starptautisko studentu un ekonomiski neizdevīgu studentu, pieredzi. Ieteikumi ietvēra pielāgotu atbalsta pakalpojumu izstrādi, iekļaujošus pasākumus un mērķtiecīgus izglītības resursus. Daudzi priekšlikumi bija vērsti arī uz empātiju un empīrisko mācīšanos kā svarīgu rīku, lai veidotu izpratni par EDI jautājumiem. Tādas darbības kā imersīvas kultūras apmaiņas, invaliditātes simulācijas un empātijas orientētas darbnīcas tika uzskatītas par efektīvu līdzekli, lai veicinātu dziļāku izpratni starp vienaudžiem un mācībspēkiem. Uzlabota komunikācija un EDI centienu pamanāmība tika uzskatīta par būtisku, lai nodrošinātu nepārtrauktu iesaistīšanos, studentiem iesakot mobilās lietotnes, plakātu kampaņas, digitālo stāstu stāstīšanu un obligātās informācijas sesijas, lai palielinātu

institucionālo pārredzamību un informētību. Turklāt digitālie un tehnoloģiskie rīki tika plaši atzīti par to spēju atbalstīt EDI mērķus, piemēram, tiešsaistes mentoringa platformas, daudzvalodu digitālie materiāli un reāllaika tulkošanas lietojumprogrammas. Arī EDI iesaistīšanās atzīšana un stimulēšana bija atkārtotas tēmas, kurās tika izvirzīti priekšlikumi, kas atbalstīja oficiālu atzīšanu ar akadēmiskiem kredītiem, sertifikātiem un redzamu sabiedrības atzīšanu.

Šajā kontekstā universitātes COLOURS alianses ietvaros un plašākas augstākās izglītības nozare tiek mudinātas izmantot lietišķo dizaina domāšanu kā līdzdalības ietvaru EDI attīstībai. Institucionāla apņemšanās ievērot šajā ziņojumā izklāstītos ieteikumus, jo īpaši izglītojošo darbību, ko ierosinājuši studenti, var ievērojami uzlabot EDI praksi. Pieņemot uz studentiem balstītu un stratēģisku pieeju un investējot notiekošā EDI apmācībā, universitātes var veicināt patiesi iekļaujošu un dinamisku izglītības vidi, kas atspoguļo visu izglītojamo realitāti un vēlmes.

Avoti:

AL-SULAIMANI, R. Y. 2023. Accessibility of Blended Learning for Special Needs Students in Higher Education. The American University in Cairo (Egypt).

ALVARADO, L. F. Design thinking as an active teaching methodology in higher education: a systematic review. *Frontiers in Education*, 2025. Frontiers Media SA, 1462938.

ANTONINIS, M., APRIL, D., BARAKAT, B., BELLA, N., D'ADDIO, A. C., ECK, M., ENDRIZZI, F., JOSHI, P., KUBACKA, K. & MCWILLIAM, A. 2020. All means all: An introduction to the 2020 Global Education Monitoring Report on inclusion. *Prospects*, 49, 103-109.

ARGYRIS, C. 1977. Double loop learning in organizations. *Harvard business review*, 55, 115-125.

BATES, T. 2019. How to mind map: 7 easy steps to master mind mapping techniques, note-taking, creative thinking & brainstorming skills, Lulu. com.

BAUER, G. R. 2014. Incorporating intersectionality theory into population health research methodology: challenges and the potential to advance health equity. *Social science & medicine*, 110, 10-17.

BENDER-SALAZAR, R. 2023. Design thinking as an effective method for problem-setting and needfinding for entrepreneurial teams addressing wicked problems. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12, 24.

BRAUN, V. & CLARKE, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3, 77-101.

BROWN, T. 2008. Design thinking. *Harvard business review*, 86, 84.

BROWN, T. 2009. *Change by design: How design thinking creates new alternatives for business and society*. Collins Business.

BROWN, T. & KATZ, B. 2011. Change by design. *Journal of product innovation management*, 28, 381-383.

BUITENDIJK, S., CURRY, S. & MAES, K. 2019. Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. LERU position paper.

- CAST 2018. Universal Design for Learning Guidelines, version 2.2. Wakefield, MA: CAST.
- COMMUNIQUÉ ROME. 2020. Rome Ministerial Communiqué [Online].
https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique.pdf. [Accessed 9 June 2025].
- COYNE, P., PISHA, B., DALTON, B., ZEPH, L. A. & SMITH, N. C. 2012. Literacy by design: A universal design for learning approach for students with significant intellectual disabilities. *Remedial and Special Education*, 33, 162-172.
- CRENSHAW, K. 2022. Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics [1989]. *Contemporary sociological theory*, 1, 354.
- CUMMING, T. M. & ROSE, M. C. 2022. Exploring universal design for learning as an accessibility tool in higher education: A review of the current literature. *The Australian Educational Researcher*, 49, 1025-1043.
- D2S@ULYSSEUS PROJECT. 2023. <https://d2s.ulyseus.eu/outcomes/>. [Accessed 6 June 2025].
- DE MOOIJ, M. J. M., HODNY, R. L., O'NEIL, D. A., GARDNER, M. R., BEAVER, M., BROWN, A. T., BARRY, B. A., ROSS, L. M., JASIK, A. J. & NESBITT, K. M. OB Nest: reimagining low-risk prenatal care. *Mayo Clinic Proceedings*, 2018. Elsevier, 458-466.
- DOOLAN, K., BARADA, V., BURIC, I., KROLO, K. & TONKOVIC, Ž. 2021. Student Life during the COVID-19 Pandemic Lockdown: Europe-Wide Insights. European Students' Union.
- DORST, K. 2011. The core of 'design thinking' and its application. *Design studies*, 32, 521-532.
- DOW, S. P., GLASSCO, A., KASS, J., SCHWARZ, M., SCHWARTZ, D. L. & KLEMMER, S. R. 2010. Parallel prototyping leads to better design results, more divergence, and increased self-efficacy. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction (TOCHI)*, 17, 1-24.
- ELGÁN, C., MÜLLERN-ASPEGREN, J., NILSEN, T. & PERSSON, M. 2020. Health Innovation, Implementation and Impact - Theoretical Report Erasmus + project 2018-1-SE01-KA202-039066.
- EUROPEAN COMMISSION. Equality and inclusion [Online].
https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion_en. [Accessed 6 June 2025].
- EUROPEAN COMMISSION. 2022. Digital Rights and Principles: Presidents of the Commission, the European Parliament and the Council sign European Declaration [Online].
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_7683. [Accessed 6 June 2025].
- EUROPEAN COMMISSION. 2024. Report on the state of the Digital Decade 2024 [Online].
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/report-state-digital-decade-2024>. [Accessed 6 June 2025].
- EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH INNOVATION, ANDRIESCU, M., PÉPIN, A., MOUNGOU, A., BUCKINGHAM, S., GILLOZ, O., DUNN, K., SVÍČKOVÁ, K., COLLIER, N., BROUGHTON, A., TENGLEROVA, H., HOYA, C., NÁJERA, L., KELLY, G., SMĘTEK, J., GÓRNIĄK, A., NICOSIA, D., MICHALCAKOVA, J., ANTANAVIČIUS, J. & DAVIES, R. 2025. Impact of gender equality plans across the European research area - Report, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION EUROPEAN EDUCATION CULTURE EXECUTIVE AGENCY, CROSIER, D. & SIGALAS, E. 2022. Towards equity and inclusion in higher education in Europe, Publications Office of the European Union.

EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA. SOCIAL DIMENSION IN HIGHER EDUCATION [Online]. <https://ehea.info/page-social-dimension>. [Accessed 9 June 2025].

EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA 2024. Tirana EHEA Ministerial Conference, Tirana Communiqué. <https://ehea.info/Immagini/Tirana-Communique1.pdf>.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS 2024. FUNDAMENTAL RIGHTS REPORT — 2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union,.

EUROPEAN UNIVERSITY ASSOCIATION. 2023. Needs and Wellbeing of Students and Staff. [Online]. https://www.eua.eu/downloads/publications/eua%20tpg%20report_needs%20and%20wellbeing%20of%20students%20and%20staff.pdf. [Accessed 9 June 2025].

FLORIAN, L. & SPRATT, J. 2013. Enacting inclusion: A framework for interrogating inclusive practice. *European journal of special needs education*, 28, 119-135.

FONG, C. J., ADELUGBA, S. F., GARZA, M., PINTO, G. L., GONZALES, C., ZAREI, P. & ROZEK, C. S. 2024. A scoping review of the associations between sense of belonging and academic outcomes in postsecondary education. *Educational Psychology Review*, 36, 1-44.

GARRISON, D. R. & VAUGHAN, N. D. 2008. Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines, John Wiley & Sons.

GASSON, S. 2003. Human-centered vs. user-centered approaches to information system design. *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*, 5, 5.

GÖTTGENS, I. & OERTELT-PRIGIONE, S. 2021. The Application of Human-Centered Design Approaches in Health Research and Innovation: A Narrative Review of Current Practices. *JMIR Mhealth Uhealth*, 9, e28102.

HAUSCHILDT, K., GWOSC, C., SCHIRMER, H., MANDL, S. & MENZ, C. 2024. Social and economic conditions of student life in Europe: Eurostudent 8 synopsis of indicators 2021-2024, wbv Media GmbH & Company KG.

HAYES, A. M. & BULAT, J. 2017. Disabilities inclusive education systems and policies guide for low-and middle-income countries.

HELLERSTEDT, K., UMAN, T., & WENBERG, K. Fooled by diversity? When diversity initiatives exacerbate rather than mitigate bias and inequality. *Academy of Management Perspectives*, 38(1), 23-42.

JENSEN, D. D., CRIDER, K., WOOD, K. L. & WOOD, J. J. Body-Storming, Super Heroes, and Sci-Tech Publications: Techniques to Enhance the Ideation Process. 2011 ASEE Annual Conference & Exposition, 2011. 22.292. 1-22.292. 13.

KOLB, D. A. 2015. *Experiential learning : experience as the source of learning and development*, Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Education, Inc.

KONSTANTINIDOU, D. T. 2025. The Evolution of European Higher Education Policy: From Bologna Declaration to Tirana Communiqué. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*, 8, 65-72.

- LIEDTKA, J. 2015. Perspective: Linking design thinking with innovation outcomes through cognitive bias reduction. *Journal of product innovation management*, 32, 925-938.
- LIEDTKA, J. 2018. Why design thinking works. *Harvard Business Review*, 96, 72-79.
- LIEDTKA, J. & OGILVIE, T. 2011. *Designing for growth: A design thinking tool kit for managers*, Columbia University Press.
- LIU, Y.-L. E., LEE, T.-P. & HUANG, Y.-M. 2023. Enhancing university students' creative confidence, learning motivation, and team creative performance in design thinking using a digital visual collaborative environment. *Thinking Skills and Creativity*, 50, 101388.
- MEINEL, C., LEIFER, L. & PLATTNER, H. 2011. *Design thinking: Understand-improve-apply*, Springer.
- MEYER, A., ROSE, D. H. & GORDON, D. 2014. *Universal design for learning: Theory and practice*.
- MULLIN, C., GOULD, R. & HARRIS, S. P. 2021. *Digital Access for Students in Higher Education and the ADA*. Chicago, IL: ADA National Network Knowledge Translation Center.
- O'REILLY, K. 2012. *Ethnographic methods*, Routledge.
- PAULUS, P. B. & YANG, H.-C. 2000. Idea generation in groups: A basis for creativity in organizations. *Organizational behavior and human decision processes*, 82, 76-87.
- PERSSON, M. 2025. *Human Centered Innovation - The art of combining empathy and creativity (Recorded lecture)*. Erasmus + project Reference number: 2023-1-SE01-KA220-HED-000161031. Kristianstad University
- PRATT, B. 2021. Sharing power in global health research: an ethical toolkit for designing priority-setting processes that meaningfully include communities. *International Journal for Equity in Health*, 20, 127.
- ROSE, D. H. & MEYER, A. 2002. *Teaching every student in the digital age: Universal design for learning*, ERIC.
- SALMON, M., SALMON, C., BISSINGER, A., MULLER, M. M., GEBREYESUS, A., GEREMEW, H., WENDELL, S., AZAZA, A., SALUMU, M. & BENFIELD, N. 2015. Alternative ultrasound gel for a sustainable ultrasound program: application of human centered design. *PloS one*, 10, e0134332.
- SCUKANEC SCHMIDT, N. & ONITA, H. 2024. *BFUG Working Group on Social Dimension 2021-2024: Final Report for the Period 2021-2024*. Tirana: Bologna Follow-up Group.
- SHÉ, C. N., FARRELL, O., BRUNTON, J. & COSTELLO, E. 2022. Integrating design thinking into instructional design: The# OpenTeach case study. *Australasian Journal of Educational Technology*, 38, 33-52.
- TJERNBERG, C. & MATTSON, E. H. 2014. Inclusion in practice: a matter of school culture. *European Journal of Special Needs Education*, 29, 247-256.
- TSCHIMMEL, K. *Design Thinking as an effective Toolkit for Innovation*. ISPIM conference proceedings, 2012. The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM), 1.

- ULYSSEUS. 2021. <https://ulyseus.eu/news/erasmus-funding-awarded-to-ulyseus-to-foster-digital-technologies-for-learning/>. [Accessed 56 June 2025].
- UNESCO 2020. Global education monitoring report: Inclusion and education. 'All means all'.
- UNITED NATIONS. 2015. Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all [Online]. <https://sdgs.un.org/goals/goal4#overview>. [Accessed 9 June 2025].
- UNIVERSITY OF ABERDEEN. 2020. Aberdeen 2040: Our Commitments to Inclusive, Interdisciplinary, International and Sustainable Education [Online]. <https://www.abdn.ac.uk/2040/>. [Accessed 9 June 2025].
- UNIVERSITY OF ANTWERP. 2024. Support for working students [Online]. <https://www.uantwerpen.be/en/centres/centre-expertise-higher-education/didactic-information/teaching-tips/supervision--support/working-students/>. [Accessed 9 June 2025].
- VAN KESSEL, G., RYAN, C., PARAS, L., JOHNSON, N., ZARIFF, R. Z. & STALLMAN, H. M. 2025. Relationship between university belonging and student outcomes: A systematic review and meta-analysis. *The Australian Educational Researcher*, 1-24.
- VEYTIA BUCHELI, M. G., GÓMEZ-GALÁN, J., CÁCERES MESA, M. L. & LÓPEZ CATALÁN, L. 2024. 2024. *Discover Sustainability*, 5, 1-29.
- VILLANUEVA-PAREDES, G. X., JUAREZ-ALVAREZ, C. R., CUYA-ZEVALLOS, C., MAMANI-MACHACA, E. S. & ESQUICHA-TEJADA, J. D. 2024. Enhancing Social Innovation Through Design Thinking, Challenge-Based Learning, and Collaboration in University Students. *Sustainability*, 16, 10471.
- WATSON, H. R., WISDOM, H., MICHAEL, C., MARSHALL, N. & NEVE, H. 2023. Equality pledges: A novel approach to embedding EDI and promoting positive culture change in a UK university. *Equity in Education & Society*, 2, 110-122.
- YAO, Y., LONG, A., TSENG, Y. S., CHIANG, C.-Y. & SUN, F.-K. 2024. Undergraduate nursing students' learning experiences using design thinking on a human development course: A phenomenological study. *Nurse Education in Practice*, 75, 103886.
- ZUBER, C. D. & MOODY, L. 2018. Creativity and innovation in health care: tapping into organizational enablers through human-centered design. *Nursing Administration Quarterly*, 42, 62-75.
- ZULAIKHA, E., ANDANSARI, D. & SUSANDARI, H. Empathy-Driven Innovation: Analysis of Five User-Centered Design Thinking Case Studies. *Proceedings of the Asian HCI Symposium 2023*, 2023. 1-6.

Uzdevums Nr. 5.4: Izstrādāt EDI rādītājus

Kapitāla, daudzveidības un iekļaušanas uzraudzība: Ziņojums par galvenajiem rādītājiem

COLOURS alianse ir apņēmusies veicināt dziļu un sistēmisku transformāciju vairākās jomās, koncentrējoties uz zaļo, sociālo un tehno-digitālo attīstību. Deviņas iepriekš minētās

akadēmiskās iestādes ir apvienojušas spēkus aliansē, lai kopīgi izveidotu inovatīvu, uz vērtībām balstītu un ilgtspējīgu Eiropas universitāti.

Alianses pārvaldības pamatā ir stingra apņemšanās nodrošināt līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI). EDI šeit tiek saprasts kā triptihs: daudzveidība attiecas uz atšķirību klātbūtni; iekļaušanu šīs atšķirības aktīvajā integrācijā un novērtēšanā; un līdztiesību taisnīgai attieksmei, piekļuvei un rezultātiem neatkarīgi no identitātes rādītājiem (Karakhan, Gambatese, Simmons & Al Bayati, 2021). Šie principi ir iekļauti ne tikai tā vērtībās, bet arī tiek izmantoti 5. darba pakā (WP5). Šajā sakarā visas deviņas partneruniversitātes sadarbosies, lai veicinātu godīgu, iekļaujošu un atbalstošu vidi. Šī kopīgā misija formāli balstās uz kopīgi parakstītu hartu, uzsverot partneru vienoto apņemšanos veicināt EDI.

Aliansē ietilpst šādas universitātes:

- *Paderborn University (UPB)*, Vācija (koordinators)
- *Kristianstad University (HKR)*, Zviedrija (WP5 vadītājs)
- *Le Mans University (LMU)*, Francija (WP5 līdzvadītājs)
- *University of Ferrara (UNIFE)*, Itālija
- *Josip Juraj Strossmayer University of Osijek (UNIOS)*, Horvātija
- *Jan Długosz University in Częstochowa (JDU)*, Polija
- *University of Castilla-La Mancha (UCLM)*, Spānija
- *University St. Kliment Ohridski - Bitola (UKLO)*, Ziemeļmaķedonija
- *Ventspils Augstskola (VeA)*, Latvija

Šis ziņojums vajadzības gadījumā atsauksies uz katru universitāti, izmantojot tās saīsinājumu.

a. Konteksts

Pēdējos gados Eiropas universitāšu apvienības ir kļuvušas par inovatīviem un pārveidojošiem modeļiem pārrobežu sadarbībai augstākās izglītības jomā, atbalstot plašākus Eiropas augstākās izglītības telpas (European Higher Education Area, 2020a) mērķus. viņu misija pamatā ir dziļa apņemība veicināt iekļaujošas, līdztiesīgas un daudzveidīgas akadēmiskās kopienas (Council of the European Union, 2018; European Higher Education Area, 2020b). Šajā ziņojumā galvenā uzmanība ir pievērsta līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas (EDI) rādītājiem, kas kalpo kā būtiski instrumenti progresa uzraudzībai, problēmu noteikšanai un nozīmīgu pārmaiņu virzīšanai partneriestādēs (Karakhan, Gambatese, Simmons, & Al Bayati, 2021; Chtena et al., 2025).

EDI rādītāji ir izmērāmi datu punkti, kas palīdz novērtēt, kā universitātes darbojas, veidojot vidi, kas ir taisnīga, reprezentatīva un iekļaujoša visiem dalībniekiem, studentiem, darbiniekiem un mācībspēkiem (Karakhan, Gambatese, Simmons, & Al Bayati, 2021; Chtena et al., 2025). Šie rādītāji bieži aptver tādas jomas kā dzimumu līdzsvaru, nepietiekami pārstāvētu grupu pārstāvība, pieejamība, līdzdalība lēmumu pieņemšanā un

piederības un taisnīguma uztvere (European Commission, European Education and Culture Executive Agency, Crosier, & Sigalas, 2022; Inclusive Mobility, 2025).

EDI rādītāji ir svarīgi, jo tas, ko mēra, mēdz pārvaldīt (Karakhan, Gambatese, Simmons, & Al Bayati, 2021). Rādītāji pārvērš vērtības darbības saistībās, padarot progresu pamanāmu un salīdzināmu laikā un iestādēs (Kincaid & Smith, 2021). Tie ļauj objektīvi novērtēt nevienlīdzības situācijas, tādējādi padarot tās pamanāmas, lai tās varētu novērst. Tas ļauj to, ko dažkārt uzskata par atzinumu, pārveidot par objektīvu faktu un novērš filozofiskas debates (Coron, 2018). Sistemātiski vācot un analizējot EDI datus, alianses var pieņemt pamatotus lēmumus, izstrādāt mērķtiecīgus intervences pasākumus un novērtēt savu darbību ietekmi laika gaitā. Šie rādītāji arī veicina pārredzamību un pārskatatbildību, nodrošinot, ka EDI nav tikai noteikta vērtība, bet gan dzīvojoša realitāte dažādās pilsētiņās. Tas, ka laika gaitā rādītāji tiek pārveidoti un tiek pievienoti jauni, liecina par nepieciešamību ieilgt pret nevienlīdzību (Coron, 2018).

b. Marginalizētu grupu iekļaušana universitātē un ārpus tās novērtēšana un veicināšana

EDI rādītāji ir īpaši svarīgi, jo ne visām sociālajām grupām ir vienlīdzīga piekļuve augstākajai izglītībai. Eiropas Komisijas Eurydice ziņojumā (2022) uzsvērts, ka dažas iedzīvotāju grupas joprojām saskaras ar sistēmiskiem trūkumiem. Piemēram, studentiem ar migrantu izcelsmi ir divreiz lielāka iespēja iegūt zemu izglītības līmeni salīdzinājumā ar dzimušajiem skolēniem, un arī viņi, visticamāk, priekšlaicīgi pamet skolu. Pirmkārt, viņiem ir ievērojami mazāka iespēja iegūt augstāko izglītību. Īpaši maz ir bēgļi, jo tikai 5 % ir piekļuve augstākajai izglītībai, salīdzinot ar vidēji 39 % iedzīvotāju, kas nav bēgļi. Studenti ar invaliditāti, visticamāk, sasniegs zemāku izglītības līmeni nekā viņu vienaudži bez invaliditātes. Pastāv arī dzimumu atšķirības: sievietes joprojām ir nepietiekami pārstāvētas STEM jomās, ierobežojot savas akadēmiskās un karjeras iespējas. Turklāt COVID-19 pandēmija saasināja pastāvošo nevienlīdzību, jo īpaši attiecībā uz studentiem no ekonomiski nelabvēlīgām ģimenēm, kuri saskārās ar lielākiem šķēršļiem tiešsaistes mācībām. Nākotnes krīžu gadījumā šie studenti joprojām ir neaizsargātāki.

Iekļaušana liek studentam vairāk iesaistīties studijās, un līdz ar to viņiem ir labāki akadēmiskie rezultāti (Kayyali, 2022). Turklāt atšķirības augstākās izglītības pieejamībā un sekmībā sniedzas tālu ārpus akadēmiskā konteksta. Skartās grupas, visticamāk, sasniegs zemāku kvalifikācijas līmeni, kas tieši ietekmē to spēju piekļūt stabilai un labi apmaksātai nodarbinātībai. Tā rezultātā pastāv lielāks risks, ka viņi pieredz ekonomisko nedrošību un sociālo atstumtību. Tas ne tikai kavē individuālo attīstību un labklājību, bet arī negatīvi ietekmē valsts un Eiropas ekonomikas produktivitāti un sociālo kohēziju (Riva, Lister, & Joglinska, 2024).

Veicinot neaizsargāto, nelabvēlīgā situācijā esošo un nepietiekami pārstāvēto grupu plašāku līdzdalību augstākajā izglītībā, tiek gūti tālejoši ieguvumi. Tas veicina mazāku paļaušanos uz sociālās labklājības sistēmām, labākus rezultātus veselības jomā un lielāku sabiedrības iesaisti. Kopumā šī plašākā ietekme palīdz veidot saliedētu, demokrātisku sabiedrību, kuras pamatā ir sociālais taisnīgums, kolektīvā labklājība, sabiedrības atbildība un augšupēja sociālā mobilitāte (Riva, Lister, & Jeglinska, 2024). Turklāt EDI iniciatīvas, kas notiek universitātē, sagatavo studentus arvien dažādam darbaspēkam. Tā māca viņiem, kā strādāt ar dažādiem cilvēku profiliem, kas ir svarīga prasme mūsdienu sabiedrībā (Kayyali, 2022).

c. Prioritāte līdztiesībām salīdzinājumā ar vienlīdzību

Lai novērstu atšķirības augstākajā izglītībā, ir vajadzīgs kas vairāk par stipendiju piedāvāšanu, mācību maksas atcelšanu vai vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanu uz papīra. Lai gan šie pasākumi

ir svarīgi, tie pilnībā neņem vērā nevienlīdzīgos sākumpunktus, ko nosaka indivīdu sociālā izcelsme (European Higher Education Area, 2020c; Council of the European Union, 2018). Jau no agras bērnības bērniem no zemākas sociāli ekonomiskās vides bieži ir strukturāli trūkumi, kas ietekmē viņu akadēmiskās izglītības attīstības tendences: viņi mēdz piedzīvot lielākas grūtības skolā, saņemt mazāk izglītības atbalsta mājās un viņiem ir mazāka iespēja attīstīt interesi par gariem akadēmiskiem ceļiem, salīdzinot ar viņu vienaudžiem no privilīģētākas izcelsmes (European Commission, EACEA, & Eurydice, 2020). Līdzīgi modeļi ir vērojami attiecībā uz dzimumu, kur meitenes sabiedrības normu un stereotipu dēļ bieži attur no studijām STEM jomās (Chtena et al., 2025; Crenshaw, 1989). Rezultātā nevienlīdzība, kas radusies pirms augstākās izglītības, tiek tālāk atveidota un pastiprināta, tiklīdz studenti sasniedz vai nesasniedz universitātes līmeni (European Higher Education Area, 2020b).

Turklāt valsts ieguldījumi izglītībā nesamērīgi dod labumu jauniešiem no pārtikušas sociāli ekonomiskās vides. Pētījumi liecina, ka šie studenti, visticamāk, ilgāk paliks izglītības sistēmā un uzņems augstas izmaksas, prestižas programmas, piemēram, medicīnu, inženieriju vai tiesīzbzinātnes, kam bieži ir nepieciešami papildu resursi, piemēram, apmācību, sagatavošanas kursus vai sociālo kapitālu (European Commission, EACEA, & Eurydice, 2023). Piemēram, neraugoties uz finansējuma palielināšanu augstākajai izglītībai, to studentu vidū, kuri nāk no nelabvēlīgas vides, kuri saskaras ar šķēršļiem, tostarp finansiālā atbalsta trūkumu, ierobežotu piekļuvi akadēmiskajai vadībai un mazāku lomu modeļu skaitu šajās jomās, līdzdalības līmenis joprojām ir ievērojami zemāks. (Council of the European Union, 2018).

Tāpēc beznosacījumu vai tīri formālas vienlīdzības jēdziens, kas attiecas uz visiem studentiem neatkarīgi no viņu atšķirīgajiem sākuma punktiem, nenovērš strukturālo nevienlīdzību, kas iestrādāta izglītības sistēmā (European Higher Education Area, 2020c). Bez mērķtiecīgiem pasākumiem, piemēram, pārejas programmām, atbalsta shēmām vai finanšu palīdzības, kas pielāgota īpašām vajadzībām, šāda politika var turpināt un pat saasināt pastāvošās atšķirības (Chtena et al., 2025). Šādā veidā, lai panāktu materiālo vienlīdzību, ir jāatzīst un jārisina sarežģītie sociālekonomiskie faktori, kas ietekmē izglītības attīstības trajektorijas no agras bērnības.

Lai nodrošinātu, ka piekļuve augstākajai izglītībai, progress tās ietvaros un tās pabeigšana ir patiesi neatkarīga no skolēnu sociāli ekonomiskā statusa, dzimuma, invaliditātes, seksuālās orientācijas vai migrācijas fona, ir būtiski nošķirt nominālo vienlīdzību no faktiskā taisnīguma. Lai gan formālā vienlīdzība garantē vienādas tiesības visiem, līdztiesība atzīst, ka nevienlīdzīga attieksme vienlīdz bieži pastiprina netaisnību (European Higher Education Area, 2020c; Crenshaw, 1989). Līdztiesību centrā izvirza nelabvēlīgā situācijā esošu, neaizsargātu un nepietiekami pārstāvētu grupu vajadzības un labklājību. Tajā aicināts apzināt un likvidēt redzamus un neredzamus šķēršļus dalībai, kā arī diferencēt attieksmi, kas aktīvi darbojas, lai novērstu vēsturisko vai sistēmisko nevienlīdzību (Chtena et al., 2025; ENHANCE Diversity Office & Work Package Diversity, Impact and Dissemination, 2024).

d. Intersekcionalitātes pieejas pieņemšana

Šajā ziņojumā izmantotie EDI rādītāji paredz starpnozaru pieeju, atzīstot, ka indivīdi nesaskaras ar diskrimināciju vai neizdevīgumu, pamatojoties uz vienu identitātes faktoru, bet gan ar vairāku identitāšu, piemēram, dzimuma, rases, sociālekonomiskās izcelsmes, invaliditātes, seksuālās orientācijas un migrācijas statusa, krustošanos. Kimberlē Krenšova (Kimberlé Crenshaw, 1989) veidotais intersekcionalitātes jēdziens izceļ to, kā dažādas nevienlīdzības

formas bieži pārklājas un mijiedarbojas, radot īpašu un kombinētu pieredzi par atstumtību vai marginalizāciju. Piemēram, šķēršļi, ar kuriem saskaras migrante ar invaliditāti augstākajā izglītībā, var ievērojami atšķirties no tiem, ar kuriem saskaras vīrietis ar tādu pašu migrācijas izcelsmi vai sievietē bez invaliditātes.

Izmantojot interseksionalitātes objektīvu EDI rādītājiem, var iegūt precīzāku izpratni par nevienlīdzību. Tas palīdz atklāt slēptus modeļus, kurus var aizmirst, koncentrējoties uz vienas identitātes dimensijām izolēti (Crenshaw, 1989). Kā uzsvēra Eiropas dzimumu līdztiesības institūts (EIGE), savstarpēja interseksionalitāte ir būtiska, lai izstrādātu politiku un darbības, kas ir patiesi iekļaujošas un efektīvas, lai sasniegtu tos, kuriem ir risks tikt atstumtiem (European Commission, 2022). Iekļaujot šo pieeju, COLOURS alianses mērķis ir nodrošināt, lai tās centieni līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas jomā atbilstu visu tās kopienas locekļu sarežģītajai realitātei (ENHANCE Diversity Office & Work Package Diversity, Impact and Dissemination, 2024).

Turklāt universitātes bieži vien ir nepietiekami informētas par invaliditāti EDI ietvaros (Wolbring & Lillywhite, 2021), savukārt nepietiekami pārstāvētie modeļi joprojām ir gan STEM, gan vadībā. Neraugoties uz to, ka daudzās valstīs pret diskrimināciju vērstie tiesību akti ir aizsargāti, invaliditāte bieži vien ir nobīdīta malā iestāžu EDI stratēģijās, kurās prioritāte ir vairāk pamanāmas vai plaši apspriestas kategorijas, piemēram, dzimums vai etniskā piederība. Kā apgalvo Wolbrings un Lilijvaita (2021), invaliditātes marginalizācija EDI diskursā atspoguļo plašāku sabiedrības tendenci skatīt invaliditāti, izmantojot medializētu vai uz deficītu balstītu objektīvu, nevis atzīstot to kā sociālu un politisku kategoriju, ko veido šķēršļi vidē un attieksmē.

Šai uzraudzībai ir konkrētas sekas: studentiem un darbiniekiem ar īpašām vajadzībām, joprojām ir strukturāli trūkumi augstākajā izglītībā, tostarp nepietiekami pieejamības pasākumi, ierobežota palīgtechnoloģiju pieejamība, iekļaujošas pedagoģiskās prakses trūkums un nepietiekama pārstāvība pārvaldībā un lēmumu pieņemšanas telpās. Šīs problēmas vēl vairāk saasinās, kad invaliditāte krustojas ar citiem identitātes faktoriem. Piemēram, students, kurš ir persona, ar īpašām vajadzībām un kuram ir zems ienākumu līmenis, var saskarties ne tikai ar fizisku vai digitālu nepieejamību, bet arī ar finansiāliem ierobežojumiem, kas ierobežo piekļuvi vajadzīgām naktsmītnēm vai atbalsta pakalpojumiem. Tāpat arī akadēmiskajam, kas ir gan invalīds, gan rases minoritāte, var rasties kombinēta diskriminācija, kas ietekmē pieņemšanu darbā, paaugstināšanu amatā un saglabāšanu.

Šajā sakarā ir svarīgi, lai būtu iespējams izvairīties no invaliditātes pieredzes homogenizēšanas. Tas liek iestādēm virzīties tālāk par vienkāršotiem iekļaušanas rādītājiem un panākt ciešāku saikni ar cilvēku ar invaliditāti dzīves realitāti, ņemot vērā pašu invaliditātes daudzveidību, vai tā būtu redzama vai neredzama, izziņas vai fiziska, iedzimta vai iegūta. Jēgpilnāk iekļaujot invaliditāti savos EDI rādītājos un stratēģijās, mēs atzīstam ne tikai pieejamības nozīmi, bet arī dažādu domāšanas veidu, darba un iesaistīšanās akadēmiskajā dzīvē vērtību. Tas saskan ar plašāku apņemšanos panākt taisnīgumu, kur iekļaušana nav jautājums par atšķirību kā pēcdomu, bet gan par sistēmu fundamentālu pārveidošanu, lai visi varētu pilnībā piedalīties.

E. Metodoloģija

EDI rādītāju izstrādi vadīja LMU, un tas ir izgājis vairākus iteratīvos posmus. Sākotnēji rādītāji tika izstrādāti, pamatojoties uz plašu literatūras pārskatu, pamatojoties uz esošajiem modeļiem, ko izstrādājušas citas universitātes un iestādes. Sākotnējā darbības joma bija samērā plaša, tostarp rādītāji, kas piemērojami ne tikai universitātēm, bet arī darba tirgum un sabiedrībai kopumā. Tomēr drīz kļuva skaidrs, ka daži no šiem elementiem nav tieši attiecināmi uz īpašo realitāti augstākās izglītības un pētniecības nozarēs, jo īpaši Eiropas universitāšu vidē.

Rādītāju komplekts tika pakāpeniski uzlabots, lai atspoguļotu COLOURS alianses darbības jomu. Papildu norādes sniedza Eiropas Komisijas ziņojumos, kā arī valstu sistēmās, piemēram, LMU invaliditātes ģenerālplānā. Sadarbībā ar citām partneruniversitātēm tika veiktas vairākas pārskatīšanas kārtas. Visā šajā procesā īpaša uzmanība tika pievērsta tam, lai nodrošinātu, ka rādītāji nav pārāk specifiski Francijas kontekstam. Vajadzības gadījumā tie tika pielāgoti, lai atbilstu valstu kontekstam aliansē un lai tos pielāgotu kopīgajiem mērķiem veidot vienotu un iekļaujošu Eiropas augstākās izglītības telpu.

Visbeidzot, šajā ziņojumā ir rūpīgi integrēti divu līdzdalības procesu rezultāti, kas veikti ar studentiem un darbiniekiem visās deviņās iesaistītajās universitātēs. To darot, mēs nodrošinām, ka visu partneruniversitāšu perspektīvas ir pienācīgi pārstāvētas un iesaistītas vairākos procesa posmos.

Pirmais ir grupas koncepcijas kartēšanas (GCM) metode (Rosas, 2017), izmantojot tīmekļa platformas Concept System® groupwisdom™ gan datu vākšanai, gan analīzei.

GCM saskan ar izpētes secīgu pētījumu projektu, kurā kvantitatīvo fāzi informē un tās pamatā ir iepriekšējā kvalitatīvā fāze (Creswell & Creswell, 2017; Hanson et al., 2005). Šī strukturētā metodoloģija ietver vairākus galvenos posmus:

- Sākotnējā plānošanas fāze, kuras laikā tiek izstrādāta fokusa programma un izveidoti dalībnieku iekļaušanas kritēriji ("viena svarīga lieta, lai uzlabotu kapitālu, dažādību un iekļaušanu (EDI) manā universitātē, ir...");
- Prāta vētras fāze, kurā dalībnieki veido apgalvojumus, reaģējot uz fokusa uzvedni (kvalitatīvi datu vākšana, 329 apgalvojumi tika izveidoti un pēc tam pārskatīti un sintezēti 79 apgalvojumos);
- Otrā plānošanas fāze, kurā tiek sintezēti apkopotie apgalvojumi un definēti vērtēšanas kritēriji;
- Organizēt posmu, kurā dalībnieki kārtā apgalvojumus tematiskajās grupās, pamatojoties uz uztvertajām līdzībām un atšķirībām;
- Reitinga posms, kura laikā dalībnieki (348) novērtē katru apgalvojumu, parasti pēc svarīguma un iespējamības.

Visbeidzot, attiecībā uz sintezēšanu un vērtēšanas datiem tiek veikta kvantitatīva analīze, kam seko interpretācijas un izmantošanas posms, kurā apgalvojumi tiek kopīgioti ar attiecīgajām ieinteresētajām personām un var informēt par turpmākām darbībām vai intervencēm.

GCM mācībās COLOURS tika atklātas konceptuālas jomas, kas ir svarīgas EDI uzlabošanai alianses universitātēs, sauktas par kopām:

1. klasteris Apmācības un izglītības nodrošināšana;
2. klasteris Pasākumu, aktivitāšu un kopienas iesaistīšanās veicināšana;
3. klasteris Veicināt iekļaujošu sadarbību;
4. klasteris Atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana;
5. klasteris Nodrošināt vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē;
6. klasteris Politikas, īstenošanas un novērtēšanas veicināšana.

Otra ir studentu radošās darbnīcas Imagine/IDEATE, *Högskolann Kristianstad* pielāgotā lietišķās dizaina domāšanas metodika. Studenti attīstīja vairākus posmus, sākot ar empātijas veidošanu, izmantojot iedvesmu un ieskatus, pēc tam identificējot galvenos problēmu apgalvojumus, sadarbojoties ar ideju ģenerēšanu un galu galā iepazīstinot sabiedrību ar saviem piedāvātajiem risinājumiem. Šis process ļāva viņiem jēgpilni iesaistīties sistēmiskās barjerās, kas ietekmē sevi vai viņu vienaudžus, un izstrādāt praktiskus, uz pieredzi balstītus risinājumus, kas saistīti ar līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu.

Vienlaikus šie semināri pastiprināja pedagoģisko uzsvāru uz mācīšanos no izaicinājuma, kas ir galvenais 3. darba pakas (WP3) komponents COLOURS aliansē. Šī izglītības pieeja ir cieši saistīta ar alianses plašāko misiju un atbalsta Eiropas augstākās izglītības telpas (EHEA) mērķus veicināt iekļaujošu, līdzdalību veicinošu un sociāli atsaucīgu akadēmisko vidi (European Higher Education Area, 2020a).

Gan GCM, gan Imagine/IDEATE darbsemināros izmantotajām atziņām un metodikām ir kopīgas nozīmīgas līdzības ar Alphi procesu, līdzdalības sistēmu, kas izstrādāta, lai novērtētu un veicinātu EDI organizāciju kontekstā (Karakhan, Gambatese, Simmons, & Al Bayati, 2021). Tāpat kā GCM, arī Alphi process ietver strukturētu datu vākšanu un ieinteresēto personu iesaistīšanos, lai radītu praktiski izmantojamus ieskatus, vienlaikus ļaujoties uz atkārtotiem atsauksmju un uzlabojumu posmiem. Līdzīgi tas rezonē ar Imagine/IDEATE darbsemināru dizaina domāšanas pamatu, īpaši uzsverot līdzradīšanu, empātijas veidošanu un uz risinājumiem orientētu domāšanu. Kopā šis metodoloģijas uzsvē kopīgu apņemšanos integrēt dažādas perspektīvas strukturālo problēmu risināšanā un institucionālo pārmaiņu veicināšanā saistībā ar EDI.

Mēs arī novērojam līdzības starp rādītājiem, kurus piedāvāja Alphi procesa eksperti Karahans rakstā (2021), un ieteikumiem, ko izteica GCM procesa dalībnieki COLOURS universitātēs, lai uzlabotu EDI. Tie ietver tādus pasākumus kā neiecietības politika attiecībā uz uzmākšanos, darba samaksas atšķirību novēršana un pārredzamības palielināšana lēmumu pieņemšanas un darbā pieņemšanas procesos. Tāpēc šis ir vispārējās bažas par EDI, kas rodas dažādos profesionālos kontekstos. Lai gan tie, visticamāk, ir vieni no visietekmīgākajiem pasākumiem, tos ne vienmēr ir visvieglāk īstenot.

Ir arī vērts atzīmēt, ka Karahana pētījumā tika ierosināti rādītāji, kas saistīti ar etnisko daudzveidību (2021). Tomēr šādi rādītāji rada juridiskas problēmas attiecībā uz datu vākšanu, un tāpēc tos nevar viegli atdarināt mūsu universitātēs. Saistībā ar Eiropas datu aizsardzības regulējumu, jo īpaši GPDR, sensitīvu datu, piemēram, etniskās vai rasu izcelsmes, tieša vākšana ir stingri ierobežota vai tieši aizliegta. Piemēram, Francijas CNIL uzsvē, ka klasifikācijas, kas atsaucas uz "rasi" ir konstitucionāli aizliegta pat anonimizētos apsekojumos neatkarīgi no paredzētā mērķa. Papildus datu apkopojumiem iestādes var veicināt pārstāvību, veicot aktivitātes un pasākumus, kas godina kultūras daudzveidību, nevācot sensitīvus datus. Piemēram, dažādu dienu organizēšana, kultūras festivāli, mantojuma mēneši, stāstīšanas sesijas, paneldiskusijas vai izstādes ļauj indivīdiem brīvprātīgi dalīties ar savu pieredzi. Šīs iniciatīvas ne tikai rada redzamību nepietiekami pārstāvētām grupām, bet arī veicina piederības sajūtu un savstarpēju sapratni.

COLOURS rādītāju kopa ir sakārtota astoņās tematiskajās jomās: veselība un labklājība; apmācība un kursi; dzīve un ilgstoša mācīšanās; uzticami dati; iekļaujoša starptautiskā mobilitāte; sociālais dialogs; iekļaujoša komunikācija; un stratēģiska apņemšanās. Katrā jomā mēs norādām kandidātrādītājus un definīcijas. Lai pastiprināt fokusu, divas transversālas uzraudzības monitora rādītāji pirms secinājuma ir pacelti kā galvenie pārmaiņu sviras.

1. Veselība un labklājība

Veselība un labklājība arvien vairāk tiek atzīta par iekļaujošas un taisnīgas augstākās izglītības pamatelementiem. Tie ir vienlīdzīgas līdzdalības priekšnoteikumi. Šī ir viena no COLOURS specializācijas jomām. Eiropas universitāšu alianses kontekstā fiziskās, garīgās un sociālās labklājības veicināšana visiem locekļiem, studentiem, akadēmiskajam un administratīvajam personālam ir būtiska institucionālās EDI stratēģijas dimensija. Termins "labklājība" apzīmē "indivīda spēju pilnībā izmantot savas kognitīvās, emocionālās, fiziskās un sociālās spējas", kā definēts analītiskajā ziņojumā par studentu un darbinieku labklājību Eiropas augstākās izglītības iestādēs (2024), ko sniedz starptautiskais konsultāciju tīkls NESET. Definīciju var paplašināt, lai uzskatītu labklājību par daudzdimensiju koncepciju, kas attiecas uz laimi kopumā, labklājību, dzīves kvalitāti un apmierinātību ar dzīvi. Pašreizējā Eiropas Komisijas uzmanība ir vērsta uz to, lai šis jēdziens būtu ilgtspējīgs un iekļaujošs, ņemot vērā ekoloģiskus apsvērumus.

Lai gan augstākās izglītības iestādes tradicionāli ir koncentrējušas uzmanību uz akadēmiskiem panākumiem un nodarbinātību, nesenie pētījumi uzsver labklājības būtisko nozīmi gan kā veicinātāju, gan iekļaujošas izglītības apstākļu atspoguļojumu. Personāla un studentu labklājības jautājumi ir jāizskata savstarpēji, ar holistisku pieeju, lai tie būtu efektīvāki, jo tie ir daļa no vienas ekosistēmas (Riva, Lister, un Jeglinska, 2024). Darba slodze, plānošana un organizatoriskā kultūra ietekmē abas populācijas kopējā ekosistēmā. Politikas, kas uzlabo vienas grupas apstākļus, bieži vien pozitīvi ietekmē otru.

Būtiska atšķirība augstākajā izglītībā ir sistemātiska invaliditātes iekļaušana labklājības stratēģijā. Volbrings un Lilijsvita (2021) dokumentē, kā cilvēki ar invaliditāti bieži tiek ignorēti EDI plānošanā, no nepieejamiem notikumiem līdz digitālajam saturam, kas neatbilst pieejamības standartiem. Tādēļ alianses mēroga pieejai ir jāpraktizē universālā dizaina princips iekārtās, mācīšanās, pakalpojumos un saziņā, virzoties tālāk par īpašām naktsmītnēm, lai prognozējoši iekļautu.

Sistemātiski centieni uzraudzīt un veicināt veselību un labklājību ir ne tikai nepieciešami, bet arī saskaņoti ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru un ilgtspējīgas attīstības mērķiem.

GCM procesā 2. kopa "pasākumu, aktivitāšu un sabiedrības iesaistīšanas veicināšana" visciešāk atbilst šai tēmai. Patiešām, pamatpaziņojums ir "organizēt pieejamus ar EDI saistītus pasākumus, piedāvājot hibrīdus formātus, piemērotus termiņus un tulkojumus, nodrošinot visu dalībnieku iekļaušanu". Klasteris uzsver, cik svarīgi ir organizēt pasākumus, pasākumus un iniciatīvas, kas izvirza līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanos universitāšu dzīves priekšplānā. Šo centienu mērķis ir padziļināt sadarbību ar EDI principiem un veicināt plašu, iekļaujošu līdzdalību gan universitātes kopienā, gan ārpus tās. Piemēram, informētības forumi, iedvesmojošas lekcijas, personīgas atsauksmes un īpašas iniciatīvas, piemēram, EDI nedēļa vai dažādības mēnesis. Plašāku skatījumu uz iesaisti veicina, paplašinot informācijas sniegšanas iespējas ārpus universitātes, iesaistot studentus, darbiniekus un plašāku sabiedrību. Tas ietver dialoga veicināšanu starp departamentiem, starptautiskās sadarbības veicināšanu un pasākumu un apmācību piedāvāšanu vietējām pašvaldībām un citām ārējām ieinteresētajām personām.

Lai atbalstītu COLOURS universitātes veselības un labklājības integrēšanu to EDI sistēmā, tiek ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: Izglītošanās pasākumu skaits, kas organizēti akadēmiskajā gadā par veselību un labklājību

Šis rādītājs atspoguļo iestāžu apņemšanos veicināt atbalstošu vidi, izmantojot izglītību, saziņu un kolektīvu iesaistīšanos. Pasākumi, kas paredzēti personālam un studentiem, var attiekties uz dažādām tēmām, tostarp garīgās veselības apzināšanos, invaliditāti un pieejamību, cīņu pret seksuālu uzbrukšanu, vielu ļaunprātīgas izmantošanas novēršanu un darba un privātās dzīves līdzsvaru. Šādu pasākumu biežums un daudzveidība sniedz ieskatu par institucionālajām prioritātēm un to, cik lielā mērā labklājība ir integrēta universitātes pilsētiņas dzīvē. Šie pasākumi ir jāorganizē sadarbībā ar dažādiem universitāšu departamentiem un ārējām ieinteresētajām personām (piemēram, vietējām apvienībām). Tas varētu būt daļa no EDI pasākumu programmas, kas izstrādāta COLOURS WP10, sākot no 2026. gada.

Mēs varam atzīmēt, ka dažādas idejas, ko piedāvā COLOURS universitāšu studenti Imagine/IDEATE darbnīcu laikā, varētu iekļauties pasākumos, kas izstrādāti saskaņā ar šo rādītāju. Daudzas no šīm idejām var tikt iedalītas kategorijās saskaņā ar empātijas un empīriskās mācīšanās metodoloģiju, kuras mērķis ir attīstīt empātiju, izmantojot tiešu, emocionālu un līdzdalības pieredzi. Piemēram, projekts pavadīt dienu cilvēka dzīvē ratiņkrēslā (LMU) vai vienaudžu vadītas intervences, kas balstītas uz stāstu stāstīšanu un kolektīvām pārdomām, lai apspriestu sekas un risinājumus attiecībā uz iebiedēšanu (UKLO). Mēs arī atrodam darbības, kas atbilst kategorijai "EDI uzlabošana ar darbībām", piemēram, UNIOS komandas izstrādātā "EDI informētības nedēļa", kuras mērķis ir veicināt informētību ar pasākumiem, tostarp panelīdiskusijām un darbsemināriem.

Rādītājs: "Laika hartas" vai institucionālas darba un studiju laika vadības politikas esamība

"Laika hartas" vai līdzvērtīgas politikas esamība atspoguļo institucionālo izpratni par darba slodzes, darba laika un laika autonomijas ietekmi uz labklājību. Šādas hartas bieži ietver saistības izvairīties no sanāksmēm ārpus norunātā darba laika, veicināt elastību un ievērot robežas starp darbu/mācībām un personīgo dzīvi. Šis rādītājs novērtē, vai laika pārvaldību regulē kopīgas vērtības un oficiālas vadlīnijas, nevis tikai atsevišķi. Tas arī rezonē ar GCM procesā identificēto 4. kopu "atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana", jo laba darba un privātās dzīves līdzsvara sasniegšana palīdz nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem, jo īpaši mātēm, kuras bieži upurē savu karjeru, lai rūpētos par saviem bērniem. Jo īpaši akadēmiskajām mātēm nākas saskarties ar būtiskiem izaicinājumiem, līdzsvarojot profesionālās prasības un ģimenes pienākumus, kas var ietekmēt viņu karjeras attīstību un labklājību (Kelling, Bartsch, Walther, Lucas, & Santiago-Vázquez, 2024).

Aliansē varētu tikt sadalīta parauglaika harta, pamatojoties uz to universitāšu modeļiem, kurām tāda jau ir. Šis dokuments būtu pieejams visām alianses universitātēm, kuras to varētu pielāgot vietējiem apstākļiem.

Rādītājs: Efektīva un iekļaujoša komunikācija par dažādiem universitātē pieejamiem pakalpojumiem un iekārtām par veselības un labklājības tēmu

Lai nodrošinātu, ka viss, kas pastāv par tēmu "veselība un labklājība", ir zināms un izmanto universitātes kopiena, ir nepieciešams, lai veicinātu to, izmantojot efektīvu, pieejamu un pastāvīgu komunikāciju par katras universitātes alianses tīmekļa vietnēs. Šajā nolūkā alianses universitātes varētu apmainīties ar labāko praksi un izstrādāt skaidras pamatnostādnes. Ziņojumos par alianses universitāšu EDI politiku tika konstatēts, ka visiem bija šim tematam veltīta tīmekļa lapa. Lai panāktu lielāku iekļaušanu, mums jānodrošina, ka šīs lapas ir pieejamas vairākās valodās un pieejamas cilvēkiem ar redzes traucējumiem un neredzīgiem cilvēkiem. Dažas universitātes, jo īpaši UNIFE, bija ierosinājušas izveidot interaktīvu karti, lai noteiktu

katras ēkas pieejamības pakāpi pilsētiņā un norādītu uz pieejamām ieejām, tualetēm un autostāvvietām. Šāda veida atbalstu varētu sniegt citās universitātēs.

Rādītājs: Katra pasākuma pieejamība cilvēkiem ar īpašām vajadzībām

Lai nodrošinātu lielāku iekļaušanu, ir svarīgi nodrošināt, ka visas ieinteresētās puses var piedalīties organizētajos pasākumos. Tas nozīmē pasākuma pielāgošanu vairākos veidos (izmantojot profesionāļus, tulkus, subtitrus, patapinot aprīkojumu, izmantojot pielāgotu un pietiekami lielu fontu...), lai tas būtu pieejams cilvēkiem ar invaliditāti un tiem, kas nerunā pasākuma valodā. Ja pasākums ir pakļauts reģistrācijai, prasības var savākt tajā laikā. Ja tā nav, tai jāatbilst maksimālajam iekļaušanas kritēriju skaitam. Tas nozīmē arī nodrošināt, ka norises vieta ir pieejama, jo īpaši cilvēkiem ar ierobežotām pārvietošanās spējām. Ja pasākums ietver ēdiena pasniegšanu, tam jābūt piemērotam ikvienam, ja iespējams, ar vairākām iespējām (ņemot vērā diētas un alerģijas). Ja pasākums notiek kā videokonference vai hibrīds, skaņas un video kvalitātei jābūt optimālai. Testus var plānot iepriekš.

Šo rādītāju mērķis ir kopīgi sniegt līdzsvarotu pārskatu gan par preventīvajiem pasākumiem, gan par reaģēšanas mehānismiem saistībā ar veselību un labklājību augstākās izglītības iestādēs. Ir svarīgi ņemt vērā gan studentu, gan darbinieku veselību un labklājību, jo viņu pieredze ir savstarpēji saistīta. Iestādes tiek mudinātas kontekstualizēt savāktos datus, ņemot vērā kultūras un valsts īpatnības, kā arī juridiskās ziņošanas pienākumu atšķirības. Alianse var veicināt konvergenci, daloties ar paraugpolitikām (piemēram, laika hartas veidni), pieejamības kontrolosarakstu un iekļaujošu pasākumu prakses centrālo repozitoriju. Īsa mikro-apmācība pasākumu organizatoriem un vienību vadītājiem ir jādara pieejama aliansē. Ja starp valstīm ir atšķirīgi juridiskie vai infrastruktūras ierobežojumi, rādītāji jāprojām ir salīdzināmi, izmantojot standartizētas definīcijas un revidentu piezīmes, kurās izskaidrotas kontekstuālās novirzes.

2. Apmācības un kursi par EDI

Lai izveidotu iekļaujošas un līdztiesīgas universitātes, ir vajadzīga ne tikai spēcīga politika, bet arī pastāvīgi centieni, lai attīstītu universitāšu kopienas zināšanas, izpratni un spējas. Apmācības iniciatīvas ir būtiski instrumenti, lai veicinātu institucionālo kultūru, kas augstu vērtē līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu. Tās atbalsta individuālās uzvedības, mācību prakses un institucionālās vides pārveidošanu. Apmācība ir viena no spēcīgākajām institucionālajām svirām kultūras pārmaiņām. Tas nodrošina cilvēkiem kopīgas koncepcijas, valodu un praktiskus rīkus, lai pārveidotu ikdienas praksi. Tajā pašā laikā EDI apmācība parāda acīmredzamu līderības apņemšanos un nodrošina atbildības struktūru (Kayyali, 2022). Aliansei apmācība nav fakultatīvs papildinājums, bet gan stratēģisks ieguldījums, kas ir darbā pieņemšanas, mācīšanas, pētniecības, studentu pakalpojumu un pārvaldības pamatā.

Saskaņā ar Eiropas Komisijas Eurydice ziņojuma (2022) ieteikumiem apmācības un spēju veidošanas pasākumiem jābūt mērķtiecīgiem, nepārtrauktiem un iekļautiem visos universitātes līmeņos. Lai gan dažas apmācību programmas ir paredzētas visiem Kopienas locekļiem, citas koncentrējas uz konkrētām auditorijām (mācībspēkiem, administratīvajiem darbiniekiem vai studentiem), atzīstot to atšķirīgo lomu iekļaujošas telpas izveidē.

Turklāt šī vajadzība radās kā spēcīga un viendabīga kopa GCM procesā ar nosaukumu "apmācības un izglītības nodrošināšana". 1. klasterī uzsverts, cik svarīgi ir palielināt informētību un izpratni par EDI, izmantojot visaptverošas apmācības un izglītības iniciatīvas, kuru mērķis ir veicināt līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu universitātēs. Tajā uzsverta nepieciešamība vērsties pie studentiem, skolotājiem un institucionālajiem vadītājiem un ierosinātas dažādas

pieejas, tostarp EDI principu integrēšana mācību programmās un mācību metodēs, mikroakreditācijas kursu izstrāde EDI, semināri, apmācības sesijas apmācības modelis. Citiem vārdiem sakot, pamata EDI apmācībai vajadzētu sasniegt ikvienu, bet mērķtiecīgai apmācībai būtu jāpievēršas lomai īpašajām vajadzībām (skolotājiem, vadītājiem, pētniekiem, studentu līderim). EDI būtu jāiekļauj gan izglītības saturā, piemēram, mācību programmās un mācību praksē, gan institucionālajā komunikācijā, izmantojot iekļaujošu un ar dzimumu saistītu valodu.

Literatūrā ir uzsvērtu divu galveno brīdināšanu nozīmi. Pirmkārt, rādītājiem par apmācību ir jākoncentrējas ne tikai uz ieguldījumiem (sesiju skaits) vai rezultātiem (apmeklējums), bet arī uz rezultātiem un mācību izmantošanu (Kincaid & Smith, 2021). Otrkārt, mācību programmas pašas var kļūt par sarunu un varas vietām (Coron, 2018; Chappe & Demilly, 2021): Kuras tēmas ir prioritāras, kas tās izstrādā un piegādā un kā tiek stimulēta līdzdalība, ir visas politiskās izvēles. Tāpēc līdzsvarotā sistēmā būtu jāapvieno kvantitatīvā uzraudzība ar kvalitatīvu atgriezenisko saiti un mācību programmu līdzdalības pārvaldība (Huyer, 2021;).

Lai atbalstītu universitāšu COLOURS aliansi, stiprinot savas EDI stratēģijas ar apmācību palīdzību, tiek ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: To studentu skaits, kuri piedalījās EDI apmācībās akadēmiskā gada laikā

Šis rādītājs sniedz ieskatu par to, kā EDI principi tiek izplatīti studentu vidū. Šos kursus vadīs starpuniversitāšu grupas. Alianse izstrādās 3 vispārējos EDI kursus, pamatojoties uz mikroakreditācijas sistēmu ar 1 ECTS par kursu. Šie kursi varētu izpausties arī kā jauktās intensīvās programmas par EDI tēmu kā ziemas vai vasaras skolas ar 3 ECTS par kursu. Dalībnieku skaits var kalpot par rādītāju studentu iesaistei un iestāžu iesaistei. Lai tas būtu jēgpilns, mums aliansē ir vajadzīgi vismaz 1 000 studenti, lai piedalītos vismaz vienā EDI mācību kursā, kas izstrādāts COLOURS.

Rādītājs: Darbinieku skaits, kuri piedalījās EDI apmācībās akadēmiskā gada laikā

Šis rādītājs atspoguļo institucionālos ieguldījumus akadēmiskā un administratīvā personāla spēju veidošanā, lai iesaistītos EDI jautājumos. Būtu jāveicina un, ja iespējams, oficiāli jāatzīst dalība šajās apmācībās karjeras attīstības plānos vai novērtējumos. Vismaz 75 % jauno darbinieku katrā alianses universitātē ir jāpiedalās EDI apmācībā.

Rādītājs: Iekļaujošajā pedagoģijā apmācīto mācībspēku skaits

Šis rādītājs ir īpaši vērst uz mācībspēkiem, kuri ir saņēmuši apmācību, lai padarītu viņu kursus iekļaujošākus. Šāda apmācība var aptvert iekļaujošas mācību programmas izstrādi, dzimumu aspektu mācīšanu, klases dinamiku, pieejamu mācību materiālu izmantošanu un to, kā atbalstīt dažādas mācību vajadzības. Šis iniciatīvas veicina strukturālo integrāciju, palīdzot pedagogiem paredzēt un pielāgot savu studentu daudzveidību.

Rādītājs: Apmācību kvalitāte un atbilstība

Šis rādītāja mērķis ir apkopot apmācāmā atsauksmes par dažādām apmācībām. Tām ir jānovērtē atbilstība, piemērojamība un kultūras atbilstība 5 punktu skalā un jāsniedz atklāts komentārs. Pēc visām apmācībām ir jāizveido pēcpārbaudes anketa, kurā par katras universitātes indikatoru kalpos vidējais iegūto punktu skaits. Vajadzības gadījumā fokusa grupas var veikt arī katru gadu, lai atspoguļotu to, kā uzlabot mācību kursus, kuros tika iegūti viszemākie rezultāti.

Rādītājs: Ir izveidota institucionāla stratēģija vai EDI apmācības un spēju veidošanas sistēma

Koordinētas un dokumentētas EDI apmācības stratēģijas esamība nodrošina, ka šādas darbības nav izolētas, bet gan daļa no plašāka institucionālā plāna. Šis rādītājs atspoguļo to, vai universitāte ir apzinājusi mācību vajadzības, definētās mērķgrupas, piešķirtos resursus un uzraudzījusi mācību pasākumu īstenošanu un ietekmi. Visā alianšē varētu izstrādāt kopīgu EDI apmācības sistēmu, kas ļautu pielāgoties vietējiem apstākļiem, vienlaikus veicinot konsekveni.

Kopā šo rādītāju mērķis ir novērtēt gan EDI apmācības iniciatīvu sasniedzamību, gan strukturālo integrāciju visā universitātes vidē. Aliansei virzoties uz priekšu, uzmanība būtu jāpievērš arī šo apmācību kvalitātei un rezultātiem (izmantojot atgriezeniskās saites mehānismus, dalībnieku pārdomas un saites uz institucionālo transformāciju).

3. Mūžizglītība

Mūžizglītība ir iekļaujošas un uz nākotni orientētas augstākās izglītības stūrakmens. Tas ļauj cilvēkiem pastāvīgi apgūt jaunas zināšanas un prasmes, ļaujot tiem pielāgoties straujām sociālajām, tehnoloģiskajām un ekonomiskajām pārmaiņām. Eiropas sociālo tiesību pilāra pirmais princips apstiprina, ka ikvienam ir tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu izglītību, apmācību un mūžizglītību, kas ir būtiski aktīva pilsoniskuma un raitas pārejas nodrošināšanai mainīgajā darba tirgū (Council of the European Union, 2018). COLOURS alianšes ietvaros mūžizglītība ir paredzēta ne tikai kā pieaugušo tālākizglītība, bet arī kā apņemšanās paplašināt augstākās izglītības pieejamību daudzveidīgiem iedzīvotājiem. Tas ietver audzēkņus no nepietiekami pārstāvētām ģimenēm, kuru izglītības trajektorijas bieži vien nav lineāras un to ietekmē strukturālā nevienlīdzība. Tādēļ iekļaujošas mūžizglītības veicināšanai ir arī jānovērš šķēršļi, kas saistīti ar piekļuvi, iepriekšējās izglītības atzīšanu un elastīgiem mācību veidiem (European Commission, EACEA, & Eurydice, 2023; ENHANCE Diversity Office & Work Package Diversity, Impact and Dissemination, 2024).

Turklāt mūžizglītībai ir izšķiroša nozīme sociālā taisnīguma veicināšanā augstākajā izglītībā. Tā piedāvā otru iespēju personām, kuras sociāli ekonomiskā statusa, dzimuma, invaliditātes vai migrācijas fona dēļ, iespējams, ir izslēgtas no tradicionālajiem akadēmiskajiem maršrutiem. Izmantojot elastīgas programmas struktūras, hibrīdmācīšanās formātus un sistēmas neformālās un pieredzes mācīšanās validēšanai, universitātes var radīt iekļaujošāku vidi, kas atzīst daudzveidīgus izglītības braucienus. Tādējādi mūžizglītība ir ne tikai ekonomiska nepieciešamība, bet arī konkrēts līdzeklis, kā demokratizēt piekļuvi zināšanām un veicināt augstākās izglītības sistēmu ilgtermiņa sociālo pārveidi. Di Bella (2023) liecina, ka dzimumu nevienlīdzība pastāv pieaugušo izglītības veidos, un sievietes, kas ir vecākas, ir pārstāvētas zemākos apmaksātajos sektoros un ir pārstāvētas STEM-radniecīgā prasmju pilnveidē. Uzkrājas arī starpnozaru trūkumi: Sociāli ekonomiskais stāvoklis un migrācijas fons mijiedarbojas ar aprūpes pienākumiem un invaliditāti, lai veidotu līdzdalību un panākumus. Līdz ar to LLL rādītāji ir jāsadala un jāizstrādā tā, lai atklātu strukturālos šķēršļus (Crenshaw, 1989; Wolbring & Lillywhite, 2021).

Mūžizglītības veicināšana tieši palīdz sasniegt vairākus Eiropas augstākās izglītības telpas galvenos politikas mērķus, tostarp paplašināt līdzdalību, palielināt izglītības līmeņu caurredzamību un vērtību piešķiršanu netradicionālos mācību formātos. Tas arī veicina Eiropas ilgtspējību strauju un būtisku pārmaiņu apstākļos. Alianses mērķis ir veicināt atvērtāku un elastīgāku universitātes modeli, kas atbalsta visus izglītojamos katrā viņu ceļojuma posmā.

Eiropas Padomes ieteikumu par pamatprasmēm mūžizglītībā (2018) vidū ir uzsvars uz starpdisciplīnu veicināšanu izglītības programmās, kā arī sadarbības veicināšanu dažādos

izglītības līmeņos un starp ieinteresētajām personām, tostarp gan izglītojamajiem, gan pedagogiem. Ir plaši atzīts, ka visas galvenās kompetences ir vienlīdz svarīgas, savstarpēji saistītas un savstarpēji papildinošas.

Eiropas Padomes definētās astoņas galvenās kompetences ir: rakstpratības kompetence; daudzvalodu kompetence; matemātiskā kompetence un kompetence zinātnē, tehnoloģijās un inženierzinātnēs; digitālā kompetence; personiskā, sociālā un mācīšanās apgūt kompetenci; pilsonības kompetence; uzņēmējdarbības kompetence; kultūras izpratne un izpausmes kompetence. Mēs varam atzīmēt, ka EDI apmācības, kas izstrādātas saskaņā ar COLOURS alianses WP10 (skatīt iepriekšējo sadaļu) un kas ir daļa no mūžizglītības principa, atbilst atslēgas prasmēm pilsonībā un personiskajā, sociālajā un mācīšanās mācīties.

Lai atbalstītu šo pārveidi, ir ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: Vidusskolās veikto informēšanas pasākumu skaits, lai veicinātu augstāko izglītību un apstrīdētu dzimumu/stereotipiskas karjeras orientācijas

Šis rādītājs atspoguļo alianses apņemšanos agrāk iesaistīties izglītības procesā, lai nojauktu šķēršļus piekļuvei un centieniem. Organizējot izglītojošas nodarbības vidusskolās, augstskolu darbinieki un studenti var iepazīstināt ar augstskolu studiju iespējām, demistificēt akadēmisko vidi un apkarot dzimumu stereotipus (piemēram, meitenes STEM, zēni aprūpes jomā). Šīs intervences var ilgtermiņā ietekmēt studentu centienus un nākotnes universitāšu kohortu daudzveidību. Pasākumos būtu jāiekļauj COLOURS alianses vērtību un iespēju veicināšana. Iniciatīvas, kuru mērķis ir sagatavot pāreju no skolas uz universitāti, jau ir izstrādātas aliansē, piemēram, COLOURS Juniors (UKLO) vai COLOURS Next Gen (LMU), un tās varētu izstrādāt citi partneri.

Rādītājs: Mikrokvalifikācijas sistēmas esamība un izmantošana netradicionālajiem izglītojamajiem

Šis rādītājs novērtē mikrokvalifikācijas datu izstrādi un ieviešanu, kas ļauj izglītojamajiem gūt atzinību par īstermiņa mācību pieredzi ārpus tradicionālajām grādu programmām. Tie var ietvert formālus kursus, tiešsaistes kursus, neformālus un reģionālus inovācijas pasākumus (piemēram, kopīgus pētījumus un hakatonus), profesionālo attīstību un mūžizglītības moduļus. Mikrokvalifikācija veicina elastīgus mācību virzienus, atbalsta prasmju uzlabošanu un pārkvalificēšanu un uzlabo augstākās izglītības pieejamību strādājošiem pieaugušajiem, bezdarbniekiem un izglītojamajiem, kas ir atbildīgi par ģimeni. Tādējādi tas palīdz sasniegt mērķi samazināt šķēršļus nepietiekami pārstāvētām grupām. Mikroakvalifikācija tiks piešķirta EDI mācību kursu ietvaros, ko izstrādājis WP10.

Rādītājs: To izglītojamo skaits, kuri nav ieguvuši tradicionālo grādu programmas, kas uzņemti universitātesursos akadēmiskajā gadā

Šis rādītājs atspoguļo to, cik lielā mērā universitātes ir atvērtas studentiem, kas nav tipiski pilna laika studenti (piemēram, pieaugušie izglītojamie, darba ņēmēji, pensionāri, darba meklētāji). Šo datu pārraudzība palīdz novērtēt augstskolas lomu iekļaujošas mācīšanās iespēju piedāvāšanā dažādos dzīves posmos.

Šie rādītāji ir ceļvedis dažādām COLOURS universitātēm, lai stiprinātu to ieguldījumu iekļaujošā mūžizglītībā. Tās veicina plašāku redzējumu par augstskolu kā atvērtu, dinamisku mācību telpu visiem, kur izglītība nebeidzas pie studiju beigšanas un kur jaunie izglītojamie var pastāvīgi pievienoties un gūt labumu no akadēmiskajiem resursiem. Tāpat kā citiem EDI rādītājiem, arī tiem būs nepieciešama testēšana un kontekstuāla pielāgošana valstu sistēmās un universitāšu kultūrās.

4. Uzticami dati

Uzticama un uz līdzdalību balstīta datu vākšana ir efektīva, uz pierādījumiem balstītas EDI stratēģijas stūrakmens augstākajā izglītībā. Papildus informācijas apkopošanai datu praksei ir jāatspoguļo arī apņemšanās nodrošināt pārredzamību, ētisko atbildību un sabiedrības iesaisti (Chтена et al., 2025; European Commission, EACEA, & Eurydice, 2023). Šajā kontekstā EDI dati ir ne tikai mērīšanas instrumenti, bet arī pilnvarošanas un pārveidošanas instrumenti. Šādi dati, ja tie ir iekļauti un analizēti, tie var palīdzēt atklāt sistēmisku nevienlīdzību un informēt mērķtiecīgus, kontekstam specifiskus intervences pasākumus (Crenshaw, 1989; European Commission et al., 2022).

Viens no vadošajiem principiem COLOURS pieejā EDI ir atzīšana, ka datu ģenerēšanai ir jāatbilst atvērtās zinātnes vērtībām. Tas nozīmē, ka jānodrošina, lai zināšanu ražošana būtu pārredzama, iekļaujoša un pieejama un lai tā aktīvi iesaista tos, kas tradicionāli ir nepietiekami pārstāvēti lēmumu pieņemšanas procesos. Atvērtā zinātnes sistēma veicina zināšanu demokratizāciju un pārskatatbildību politikas veidošanā, kas ir būtiski nozīmīgs EDI attīstībai, kā uzsvērts nesēnā rakstā "ceļā uz iekļaujošu atvērtu zinātni: EDI un sabiedrības līdzdalības politikas dokumentos pārbaude visā Eiropā un Amerikā" (Chтена et al., 2025).

Saskaņā ar šo perspektīvu COLOURS alianse veicina iekļaujošu un uz līdzdalību balstītu pieeju datu vākšanai un analīzei. Tās mērķis ir iesaistīt visu augstskolu kopienu, studentus, akadēmisko un administratīvo personālu vajadzību apzināšanā un ar EDI saistīto darbību izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā. Šis kopradošais modelis ne tikai uzlabo savākto datu atbilstību un kontekstuālo precizitāti, bet arī stiprina kolektīvo piederību, uzticību un iesaistīšanos visā aliansē. Tādējādi atvērtas dialoga telpas nodrošina holistisku pieeju EDI (Gauneau & al, 2022).

Turklāt ir būtiski regulāri izvērtēt īstenotos pasākumus, lai noteiktu uzlabojumu iespējas un pielāgotu tos, lai tie būtu pēc iespējas efektīvāki. Tas atbilst 6. klasterim, kas tika izveidots, analizējot GCM procesa rezultātus ar nosaukumu "politikas, īstenošanas un novērtēšanas veicināšana", un kura ieteikumi jo īpaši ietver studentu un darbinieku atsauksmju apkopošanu, kā arī rādītāju izstrādi nepietiekami pārstāvēto grupu identificēšanai un universitāšu snieguma novērtēšanai attiecībā uz EDI. Tāpēc datu vākšana ir šīs kopas pamatā. Šajā ziņojumā ierosināto rādītāju izmantošana ir arī būtiska, lai pilnībā izpētītu šo tematu.

Datus veido jautājumi, kurus mēs uzdodam, metodes, ko mēs izmantojam, un cilvēki, kurus mēs iekļaujam, kā to izskaidro kvantitatīvās noteikšanas socioloģija (Coron, 2018). Tāpēc COLOURS rādītāji ir izstrādāti ne tikai kā kvantitatīvi pasākumi, bet arī kā vērtību atspoguļojums, līdzdalība, iekļaušana, pārredzamība un refleksivitāte. Ja ir svarīgi sekot līdzi progresam, izmantojot KPI, mēs zinām, ka EDI centienus nevar samazināt līdz skaitļiem vien (Kayyali, 2022). Šie dati ir būtiski, lai identificētu sistēmiskus šķēršļus, sekotu līdzi progresam, pielāgotu stratēģijas un nodrošinātu, ka tiek uzklautas un apsvērtas visatstumtākās balsis.

Lai atbalstītu šos mērķus, ir ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: Grupas koncepcijas kartēšanas (GCM) aktivitātes rezultātu izmantošana

Grupās koncepcijas kartēšana ir līdzdalības pētniecības metode, kas iesaista dažādas ieinteresētās personas, kopīgi nosakot un nosakot prioritātes galvenajām idejām, kas saistītas ar EDI. Dalībnieku vidū ir darbinieki no alianses universitātēm (administratīvā, mācību, tehniskā utt.). GCM darbības rezultāti jāizmanto WP10 darbību izstrādē, jo īpaši studentu un personāla apmācību izstrādē un ar EDI saistītu pasākumu īstenošanā.

Rādītājs: Imagine/IDEATE semināra rezultātu izmantošana

Šis seminārs ir paredzēts, lai dotu iespēju studentiem kritiski domāt par iekļaušanu un aktīvi piedalīties institucionālajās pārmaiņās. Tā kalpo arī kā telpa dialogam, pārdomām un līdzbiedru apmācībai. Tā sastāv no teorētiskās daļas, kuras laikā studenti uzzina par EDI, bet galvenokārt no praktiskās daļas, kuras laikā studentiem ir iespēja domāt par darbībām, lai uzlabotu EDI universitātē, vienlaikus vadoties pēc dažādām aktivitātēm. Seminārs ir balstīts uz dizaina domāšanas metodoloģiju. Šī semināra rezultāti jāizmanto WP10 pasākumu izstrādē, jo īpaši studentu un personāla apmācību izstrādē un ar EDI saistīto pasākumu īstenošanā.

Rādītājs: Ir ikgadējs apsekojums studentiem un darbiniekiem, lai apkopotu viņu atsauksmes par EDI iniciatīvām

Šis rādītājs atspoguļo nepieciešamību regulāri izvērtēt universitāšu Kopienas uzskatus, pieredzi un ierosinājumus attiecībā uz COLOURS izstrādātajām EDI iniciatīvām. Tā ir daļa no nepārtrauktas EDI stratēģiju uzlabošanas cikla.

Rādītājs: Atbilžu skaits uz ikgadējo EDI apsekojumu

Papildus tam, ka pastāv apsekojums, šis rādītājs uzrauga tā sasniegšanu un leģitimitāti. Augsts atbildes līmenis norāda uz uzticēšanos procesam un liek domāt, ka sabiedrība uzskata, ka tās balss tiek novērtēta. Šo datu sadalījums pēc lomas (studenti, akadēmiskais personāls, administratīvais personāls) un demogrāfiskajām īpašībām (piemēram, dzimums, vecums, invaliditāte) var vēl vairāk informēt par mērķtiecīgām darbībām.

Rādītājs: EDI datu informācijas paneļu vai kopsavilkuma atskaišu pieejamība

Lai veicinātu pārredzamību un kolektīvo pārskatatbildību, EDI dati būtu jādara pieejami universitāšu kopienai informācijas paneļu, infografiku vai kopsavilkuma ziņojumu veidā. Šis rādītājs novērtē, vai šādas izejas pastāv, ir lietotājam draudzīgas un tiek regulāri atjauninātas. Datu publiskošana veicina pārdomas, salīdzinošo novērtēšanu un Kopienas dialogu.

Kopā šo rādītāju mērķis ir stiprināt dalītas atbildības kultūru un informētu rīcību aliansē. Viņi uzsver, ka datu vākšana ir ne tikai tehnisks uzdevums, bet arī demokrātisks process, kam jāatspoguļo pieredzes daudzveidība un jāpauž to cilvēku balsis, kurus visvairāk skar atstumtība. Attiecībā uz COLOURS EDI stratēģiju veidošana kopā ar sabiedrību ir gan ētiska, gan stratēģiska priekšrocība.

5. Iekļaujoša starptautiskā mobilitāte

Starptautiskā mobilitāte ir Eiropas augstākās izglītības pieredzes centrālais pīlārs, kas veicina starpkultūru kompetenču attīstību, akadēmisko sadarbību un personisko izaugsmi. Tomēr piekļuve mobilitātes iespējām nav vienlīdzīgi sadalīta. Līdzdalība bieži vien atspoguļo plašāku strukturālo nevienlīdzību ar atšķirībām, kas saistītas ar sociālekonomisko statusu, invaliditāti, dzimumu vai akadēmisko jomu (European Commission, EACEA, & Eurydice, 2020; European Commission et al., 2022). Piemēram, dati liecina, ka studenti ar īpašām vajadzībām joprojām ir ievērojami nepietiekami pārstāvēti starptautiskās mobilitātes programmās, tādējādi stiprinot viņu esošo atstumšanu salīdzinājumā ar viņu vienaudžiem (Inclusive Mobility, 2025; Riva, Lister, & Jeglinska, 2024).

Lai pilnībā atbilstu COLOURS alianses saistībām attiecībā uz EDI, ir svarīgi, lai starptautiskā mobilitāte tiktu ne tikai veicināta, bet arī padarīta pieejama un iekļaujoša visiem universitāšu kopienas locekļiem, studentiem, akadēmiskajam un administratīvajam personālam.

Šajā jomā izmantotā pieeja balstās uz galvenajiem iekļaujošās mobilitātes projekta ieskatiem, kurā tiek aicināts likvidēt strukturālos un procesuālos šķēršļus, kas ierobežo nepietiekami pārstāvēto grupu, jo īpaši studentu ar invaliditāti, piekļuvi mobilitātei. Viņu darbs uzsver, cik svarīgi ir iekļaut pieejamību katrā mobilitātes pieredzes posmā, sākot no pieteikšanās un sagatavošanas līdz faktiskajam mobilitātes periodam un tā novērtēšanai. Kā viņi apgalvo, iekļaujošai mobilitātei ir jāvirzās tālāk par atsevišķām naktsmītnēm, lai panāktu sistēmisku transformāciju, kur iekļaušana kļūst par standartu, nevis izņēmumu.

Idejas, kas vērstas uz cilvēkiem no nelabvēlīgos apstākļos esošām grupām, radās arī no studentu Imagine/IDEATE darbsemināra, īpaši pievēršoties studentiem ar invaliditāti, kā arī starptautiskajiem studentiem. Vairāki priekšlikumi uzsvēra empātijas un empīriskās mācīšanās nozīmi, jo īpaši caur imersīvu kultūras apmaiņu, kas palīdz veidot saiknes starp dažādu valstu studentiem un veicina labāku izpratni. Piemēram, VeA komanda piedāvāja latviešu valodas kursu starptautisko studentu integrācijai, un vēl viens nāca ar ideju par universitātes pilsētiņas psihologu, lai apmierinātu gan vietējo, gan starptautisko studentu vajadzības. Nepieciešamība iekļaut starptautiskos studentus radās arī priekšlikumos, kas tika iesniegti GCM laikā, jo īpaši 2. klasterī, kur tika minēti starptautiskie studenti: "Organizēt pasākumus, kuros ārvalstu studenti var tikties un sazināties ar vietējiem studentiem un darbiniekiem, lai veicinātu kultūras apmaiņu", kā arī 4. klasterī, kurā ietilpst: "Sniegt atbalstu starptautiskajiem studentiem komunikācijā un tīklošanā ar uzņēmumiem."

Iekļaušana mobilitātē tieši veicina plašāku EDI mērķu sasniegšanu, paplašinot piekļuvi, likvidējot institucionālos šķēršļus un bagātinot mācību vidi, izmantojot dažādas perspektīvas. Tā arī atbalsta noturīgāku un sociāli taisnīgāku iestāžu izveidi, kurās visiem cilvēkiem ir iespēja piedalīties un gūt labumu no starptautiskās pieredzes.

Lai uzraudzītu un veicinātu iekļaujošu mobilitāti, ir jāapkopo neapkopoti dati, jānosaka nepietiekami pārstāvētas grupas mobilitātes shēmā un jāīsteno mērķtiecīgas atbalsta stratēģijas, tostarp jāveicina īstermiņa un elastīgi mobilitātes formāti, piemēram, jauktās intensīvās programmas (BIP), hakatoni, CoLabs un vasaras vai ziemas skolas, kas bieži vien ir pieejamākas tiem, kuri saskaras ar ierobežojumiem.

Lai novērtētu un atbalstītu progresu šajā jomā, ir ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: Starptautiskās ārējās mobilitātes sadalījums studentu vidū pa studiju jomām

Šis rādītājs analizē līdzdalības rādītājus studentu mobilitātes programmās visās akadēmiskajās disciplīnās, atklājot iespējamās atšķirības vai nepietiekamu pārstāvību noteiktās jomās. Tas palīdz noteikt jomas, kurās var būt nepieciešami konkrēti pasākumi, lai veicinātu vienlīdzīgu piekļuvi un veicinātu studentu mobilitāti.

Rādītājs: Starptautiskās mobilitātes sadalījums starp darbiniekiem (akadēmiskā un administratīvā)

Izpratne par personāla mobilitātes modeļiem, tostarp mācīšanu, pētniecību un profesionālo apmaiņu, ļauj aliansei novērtēt iekļaušanu visos līmeņos. Sadalījums pēc dzimuma, lomas un nodaļas atbalsta šķēršļu noteikšanu un mērķtiecīgu atbalsta pasākumu izstrādi.

Rādītājs: Iekļaujošās mobilitātes pamatnostādņu esamība

Šis rādītājs novērtē, vai universitātēm ir pamatnostādnes, kas nepārprotami veicina iekļaujošu starptautisko mobilitāti, novēršot šķēršļus, kas saistīti ar finansiāliem ierobežojumiem, invaliditāti, valodas barjerām vai citiem faktoriem.

Rādītājs: Starptautisko studentu organizēto pasākumu skaits gadā

Šis rādītājs ļauj novērtēt to darbību skaitu, kas īpaši vērsta uz starptautiskajiem studentiem. Lai gan iepriekšējie rādītāji ir vērsti uz izejošo mobilitāti, tas nodrošina, ka ienākošajiem studentiem ir viss nepieciešamais, lai pilnībā integrētos iestādē, kurā viņi pievienojas. Tas var ietvert pasākumus, lai palīdzētu viņiem identificēt visus universitāšu pakalpojumus un nodaļas, jo īpaši tās, kas saistītas ar EDI, lai viņi varētu labāk orientēties iestādē un zināt, kam sazināties dažādās situācijās; pasākumus, lai tiktos ar vietējiem studentiem un atvieglotu sociālo apmaiņu; kā arī tīkla iespējas. Papildus tam, lai palīdzētu starptautiskajiem studentiem efektīvāk integrēties, šie pasākumi veicina arī kultūras apmaiņu un tādējādi dod labumu arī vietējiem studentiem.

Rādītājs: Informācijas pieejamība ārvalstu studentiem

Šis rādītājs nosaka universitātes informācijas pieejamības līmeni starptautiskajiem studentiem, kurus tā uzņem. Tas ietver tīmekļa vietnes versiju angļu valodā, sveiciens brošūru angļu valodā un tulkotas plakātu kampaņas.

Šie rādītāji palīdz nodrošināt, ka mobilitātes iespējas, ko piedāvā COLOURS alianses universitātes, ir visiem zināmas, pieejamas un izmanto daudzveidīga sabiedrība (jo īpaši administratīvais personāls un studenti no visām studiju jomām). Tas nozīmē arī īstermiņa mobilitātes iespēju veicināšanu (BIP, hakatoni, CoLabs, vasaras un ziemas skolas utt.) un mērķauditorija ir mazāk mobilas iedzīvotāju grupas. Ja katra universitāte aliansē izpilda šos rādītājus, tad gan ienākošā, gan izejošā mobilitāte aliansē būs pēc iespējas iekļaujošāka.

6. Sociālais dialogs

Efektīvs sociālais dialogs ir iekļaujošs un ilgtspējīgs augstākās izglītības EDI stratēģiju pamatsastāvdaļa. Kā uzsvērts Eiropas Komisijas Eurydice 2022. gada ziņojumā, jēgpilna sadarbība starp universitātēm un ārējām ieinteresētajām personām, tostarp apvienībām, fondiem, kopienas organizācijām un apmācības ekspertiem, bagātina institucionālo pieeju EDI, veicinot zināšanu apmaiņu, resursu apmaiņu un savstarpēju mācīšanos.

Sociālais dialogs pēc būtības ir divvirzienu. Ārējie partneri sniedz savu specializēto pieredzi, vienkāršo cilvēku pieredzi un dažādas perspektīvas universitāšu pasākumiem un apmācībām, tādējādi palielinot EDI iniciatīvu nozīmīgumu un ietekmi. Savukārt šie partneri gūst labumu no akadēmiskajām zināšanām, pētījumu rezultātiem un universitāšu kopienas piedāvātajām spēju veidošanas iespējām. Šis savstarpējās attiecības stiprina gan universitātes EDI ekosistēmu, gan plašāku sociālo struktūru.

Šī sociālā dialoga ideja parādās GCM rezultātu 3. klasterī "iekļaujošas sadarbības veicināšana". Pamatpaziņojums ir "palielināt Kopienas iesaistīšanos EDI, veicinot sadarbību ar vietējām organizācijām, NVO, uzņēmumiem un ārējiem partneriem un radot iespējas studentiem un mācībspēkiem kopīgi strādāt pie kopīgiem sabiedrības jautājumiem". Šis klasteris uzsver, cik svarīgi ir veicināt sadarbību, izmantojot daudzveidības priekšrocības, uzsverot, cik dažādas perspektīvas bagātina darba dinamiku, stiprina komandas darbu un veicina radošumu. Tā aicina attīstīt cieņas un laipnības kultūru, kurā pret visiem izturas ar cieņu un novērtē viņu individualitāti. Turklāt klasteris uzsver nepieciešamību iekļaut EDI ikdienas praksē, veicinot atklātas diskusijas par EDI tēmām, integrējot integrējošas pieejas ikdienas darbībās un uzlabojot valodu pieejamību, piemēram, piedāvājot vairāk aktivitāšu angļu valodā.

Lai novērtētu un veicinātu šādu dinamisku mijiedarbību, tiek ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: Ar EDI saistīto pasākumu organizēšanā iesaistīto ārējo ieinteresēto personu skaits

Šis rādītājs atspoguļo to, cik lielā mērā universitātes aktīvi iesaista ārējos partnerus tādu pasākumu plānošanā un koordinēšanā, kas attiecas uz līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu. Viņu iesaistīšanās šajā agrīnajā posmā palīdz nodrošināt, ka notikumi risina reālās pasaules jautājumus un atspoguļo dažādas kopienas vajadzības.

Rādītājs: To ārējo ieinteresēto personu skaits, kuras piedalījās ar EDI saistītos pasākumos

Ārējo ieinteresēto personu apmeklētības novērtēšana sniedz ieskatu par augstskolas EDI pasākumu sasniedzamību un pievilcību ārpus akadēmiskās kopienas. Augsti līdzdalības rādītāji var liecināt par spēcīgām partnerattiecībām un apņemšanos īstenot kopīgu mācīšanos.

Rādītājs EDI apmācību izstrādē un apmācībā iesaistīto EDI ieinteresēto personu (iekšējo un ārējo) skaits

Šis rādītājs atspoguļo EDI spēju veidošanas centienu sadarbības raksturu. Ārējo ekspertu iekļaušana kopā ar universitāšu darbiniekiem veicina starpdisciplināras pieejas un savieno teoriju ar praksi, uzlabojot apmācības kvalitāti un perspektīvu daudzveidību.

Rādītājs: To ārējo ieinteresēto personu skaits, kuras piedalījās EDI apmācībās

Papildus apmācību izstrādei ārējo partneru līdzdalības izsekošana šajās programmās parāda zināšanu divvirzienu plūsmu un profesionālo attīstību. Tas apliecina universitātes atvērtību un vēlmi iesaistīties savstarpējās kapacitātes veidošanā ar plašāku sabiedrību.

Rādītājs: Formālo partnerību vai nolīgumu skaits ar ārējām organizācijām, kas saistīti ar EDI

Formalizēta sadarbība izceļ institucionālo apņemšanos veicināt ilgtspējīgu dialogu un sadarbību. Šīs partnerības bieži veicina resursu koplietošanu, kopīgu interešu aizstāvību un iniciatīvu kopīgu izveidi.

Šie rādītāji kopumā uzsver sociālā dialoga centralitāti, veicinot iekļaujošu universitāšu vidi, kas pārsniedz institucionālās robežas. COLOURS aliansei veidojot savstarpējās attiecības ar ārējām ieinteresētajām personām, alianses spēja risināt sarežģītus integrācijas uzdevumus, palielināta leģitimitāte un paplašināta tās EDI centienu ietekme. Tas arī palīdz stiprināt prakses kopienas, kas ir būtiskas EDI efektivitātei.

7. Iekļaujoša komunikācija

Iekļaujoša komunikācija ir EDI stūrakmens augstākajā izglītībā, nodrošinot, ka visi universitātes kopienas locekļi un ārējā auditorija jūtas pārstāvēti, cienīti un pilnvaroti. Tas ietver ne tikai vienkāršu valodas lietojumu, bet arī vizuālo dizainu, digitālo un fizisko pieejamību un iestāžu un alianses izplatīto vēstījumu kultūras nozīmi.

Efektīva iekļaujoša komunikācija veicina pārredzamību, apkaro stereotipus un aktīvi veicina nepietiekami pārstāvēto grupu redzamību un līdzdalību. Tas ir ne tikai informācijas izplatīšanas līdzeklis, bet arī līdzeklis, kā kopīgi veidot institucionālo kultūru, kurā tiek novērtēta daudzveidība, un iekļaušana ir dzīves un ikdienas pieredze. Iekļaujošai komunikācijai ir būtiska nozīme, izaicinot normatīvos pieņēmumus un pārdefinējot to, kas ir redzams, dzirdēts un atzīts akadēmiskajās telpās.

Iekļaujoša komunikācija ir sākuma punkts, lai īstenotu to, kas GCM procesā ir noteikts kā 4. klasteris, proti, "atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana". Pamatpaziņojums ir "veicināt iekļaušanas kultūru augstākajā izglītībā, kurā visi studenti un darbinieki jūtas novērtēti, atbalstīti un veicināti". Lai sasniegtu šo mērķi un veicinātu iekļaušanas kultūru, komunikācijai ir izšķiroša nozīme. No vienas puses, tas ietver EDI veicināšanu, izceļot universitātē īstenotās iniciatīvas; no otras puses, tam ir jābūt iekļaujošam pašā komunikācijā, izmantojot atbilstošu valodu un izvēloties vizuālos materiālus, kas atspoguļo dažādību.

Eiropas universitāšu aliansei, piemēram, COLOURS, stratēģiska nepieciešamība ir arī iekļaujoša komunikācija. Ņemot vērā dažādo institucionālo kultūru, valodu un studentu un darbinieku skaitu, skaidrība, pieejamība un pārstāvība kļūst par būtisku jautājumu kopīgai pārvaldībai, iesaistei un kohēzijai pāri robežām. Ir jākopj iekļaušanas un cieņas kultūra, lai radītu vidi, kurā studenti un darbinieki jūtas novērtēti, atbalstīti un pilnvaroti.

Lai novērtētu progresu šajā jomā, ir ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: Iekļaujošas komunikācijas pamatnostādņu esamība

Oficiālās pamatnostādnes nodrošina skaidrus standartus un praktiskus padomus darbiniekiem visā iestādē, lai sazinātos pieejamā, cieņpilnā un iekļaujošā veidā. Šīs vadlīnijas parasti attiecas uz valodas lietojumu, vizuālajiem materiāliem, reprezentāciju un pieejamības prasībām (piemēram, ekrāna lasītājiem).

Rādītājs: Augstskolas tīmekļa vietnes pieejamība un iekļaušana

Iekļaujoša universitātes tīmekļa vietne nodrošina, ka informācija ir pieejama visiem lietotājiem, tostarp personām ar invaliditāti un personām, kurām nav dzimtā valoda. Tas ietver pieejamas dizaina funkcijas, daudzvalodu saturu un dažādus attēlus.

Rādītājs: COLOURS alianse tīmekļa vietnes pieejamība un iekļaušana

Ņemot vērā tās lomu kā galvenajai platformai saziņai un sadarbībai starp partneraugstskolām, COLOURS tīmekļa vietnei ir jābūt iekļaujošas komunikācijas paraugprakses piemēru piemēriem. Šis rādītājs novērtē tā atbilstību pieejamības standartiem un dažādu kopienu pārstāvību.

Rādītājs: Attēlu gada reprezentācijas audits

Šis rādītājs nodrošina periodisku krājumu fotoattēlu, studentu stāstu un ārējās komunikācijas pārskatu par daudzveidību un ne-stereotipiskiem portretiem. Ja nepieciešams, jāveic korigējoši pasākumi. Šī rādītāja mērķis ir izvairīties no simbolisma, bet pārliecināties, ka visi ir pārstāvēti un redzami. Augstskolu kopienas locekļiem jābūt iesaistītiem attēlu atlasē un pārskatīšanā. Tas var palīdzēt nodrošināt, ka tā rezonē ar sabiedrību un precīzi atspoguļo universitātes daudzveidību. Piemēram, var organizēt iekļaujošas fotografēšanas sesijas, lai savāktu plašu dalībnieku loku no dažādām vidēm.

Kopā šie rādītāji palīdz radīt universitāšu vidi, kurā komunikācija atbalsta iekļaušanu visos līmeņos. Sistemātiski integrējot iekļaujošu komunikācijas praksi, COLOURS alianse var uzlabot iesaistīšanos, veicināt piederību un veicināt pozitīvu institucionālo tēlu, kas saskaņots ar tās EDI vērtībām.

8. Stratēģiskā apņemšanās

Lai nodrošinātu, ka saistītās darbības nav perifēriskas, īslaicīgas vai atkarīgas no atsevišķām iniciatīvām, būtiski ir iekļaut vienlīdzību, daudzveidību un iekļaušanu augstākās izglītības

iestāžu pamatstratēģijās. Saskaņā ar Eurydice 2022 ziņojumu stratēģiskā pieeja EDI nodrošina institucionālo leģitimitāti un strukturālu atbalstu, kas nepieciešams sistēmisku pārmaiņu dzinējspēkam. Tas arī norāda visām ieinteresētajām personām, studentiem, darbiniekiem, partneriem un sabiedrībai kopumā, ka iekļaušana ir kopīga un ilgtermiņa prioritāte.

5. Kopa, kas radās GCM rezultātā, skaidri atspoguļo šo ideju. Tā nosaukums ir "nodrošināt vienlīdzību vadības un lēmumu pieņemšanas procesos akadēmiskajā vidē", un tas jo īpaši ietver ideju palielināt līdzekļus, kas piešķirti EDI, nodrošinot vienlīdzību darbā pieņemšanas procesā un pārredzamību lēmumu pieņemšanas procesos. Tāpat tika atrasts 4. klasteris, kura nosaukums ir "atbalstošas un iekļaujošas vides un kultūras veicināšana", kurā ierosināti dažādi pasākumi un politikas pasākumi, kas jāīsteno, lai radītu vidi, kurā studenti un darbinieki jūtas novērtēti un iedrošināti. Tas ietver, piemēram, stipendiju radīšanu marginalizētiem studentiem vai īpašu struktūru izveidi, lai atbalstītu universitāšu lietotājus, piemēram, garīgās veselības atbalstu.

COLOURS alianses ietvaros EDI izvietošana iestāžu stratēģiju centrā ietver gan simboliskas, gan operatīvas saistības. Tie ir jāatspoguļo oficiālos dokumentos, lēmumu pieņemšanas struktūrās, budžeta piešķirumos un uzraudzības mehānismos. Stratēģiskā saskaņošana arī veicina sadarbību un saskaņotību starp partneraugstskolām.

Lai novērtētu, cik lielā mērā EDI ir strukturāli iestrādāts augstākās izglītības pārvaldībā, tiek ierosināti šādi rādītāji:

Rādītājs: EDI eksperta esamība

Šis rādītājs novērtē, vai EDI ir veltīts cilvēkresursiem katrā universitātē. EDI amatpersonas klātbūtne liecina, ka iekļaušana tiek veikta, izmantojot skaidras lomas un pienākumus. Šai lomai jābūt nodrošinātai ar atbilstošiem resursiem.

Rādītājs: EDI mērķu integrēšana universitātes stratēģiskajā plānā vai misijas paziņojumā

EDI principu skaidra iekļaušana oficiālās universitātes stratēģijās vai misijās atspoguļo augstākā līmeņa apņemšanos. Šis rādītājs nosaka, vai EDI mērķi, piemēram, līdzdalības paplašināšana, dzimumu līdztiesība vai iekļaujoša pārvaldība, ir daļa no iestādes ilgtermiņa redzējuma un tiem ir pievienoti izmērāmi mērķi. Tā arī apsver, cik bieži šīs stratēģijas tiek pārskatītas un atjauninātas, ņemot vērā mainīgās vajadzības.

Rādītājs: Ikgadējais budžeta piešķirums, kas paredzēts EDI iniciatīvām

Finanšu ieguldījumi ir taustāms stratēģiskas prioritātes apliecinājums. Šis rādītājs novērtē, vai universitātes piešķir īpašu finansējumu EDI programmām, apmācībām, personāla amatiem, pieejamības pasākumiem vai mērķtiecīgam studentu atbalstam.

Kopā šo rādītāju mērķis ir panākt EDI institucionalizāciju augstākās izglītības pārvaldībā. Tās atzīst, ka ilgtermiņa progress ir atkarīgs ne tikai no vietējiem projektiem vai atsevišķām darbībām, bet arī no strukturētiem, stratēģiskiem satvariem, kas virza un atbalsta pārmaiņas. Attiecībā uz COLOURS aliansi EDI centienu saskaņošana ar institucionālajām stratēģijām ir būtiska, lai nodrošinātu ilgtspējību, saskaņotību un savstarpēju atbildību visās partneruniversitātēs.

9. Monitora rādītāji: Alianses pamatpasākums

Lai pastiprinātu uzraudzības centienus un efektīvi informētu par progresu, alianse izceļ divus prioritāros transversatīvos rādītājus, kas ir pārmaiņu stratēģijas pamatā. Kā liecina GCM un

Imagine/IDEATE darbsemināra rezultāti, šī mērķa sasniegšanai būs nepieciešams galvenokārt pievērsties obligātai ar EDI saistītai pamatapmācībai personālam, kā arī izpratnes veicināšanai, izmantojot EDI dimensijas klātbūtni visos pasākumos, kas tiek organizēti COLOURS universitātēs. GCM dalībnieki visās deviņās universitātēs 1. klasteri "apmācības un izglītības nodrošināšana" patiešām novērtēja kā ļoti svarīgu. "Palielināt informētību par EDI jautājumiem, lai samazinātu diskrimināciju un atstumtību" bija viens no augstākajiem svarīguma ziņā. Šie dati apstiprina nepieciešamību izveidot koordinētu apmācības infrastruktūru visā aliansē. Tāpēc ir skaidrs un nenovēršams, ka šīs darbības būs mūsu EDI politikas centrā.

Tāpēc ir lietderīgi izvēlēties divus galvenos rādītājus, kas kalpo kā uzraudzības rādītāji:

1. Darbinieku skaits, kas apmeklē EDI apmācības

Apmācības programmas nav tikai informatīvas: tās ir pamata infrastruktūras, kas veido to, kā personāls izstrādā mācību programmas, vada komandas, pārvalda procesus un sadarbojas ar studentiem. EDI koncepciju iekļaušana mācībaspēku un administratoru praksē rada kopīgu valodu un izpratni, kas ir būtiska institucionālo normu attīstībai un sistēmisko aizspriedumiem (Crenshaw, 1989). Pētījumi konsekventi liecina, ka apmācība dažādības jomā ievērojami uzlabo informētību, zināšanas un attieksmi, padarot to par vienu no nedaudzajiem plaši apstiprinātajiem pasākumiem, kas saistīti ar tūlītējiem mācību un iesaistes rezultātiem. Ir noteikts mērķis, ka 75 % jauno darbinieku katrā universitātē, kas atrodas aliansē, tiek apmācīti EDI.

2. To atviegloto notikumu skaits, kuros ietilpst EDI komponenti

Tādi notikumi kā sarunas vai semināri ar skaidri formulētiem EDI komponentiem kalpo kā dinamiskas platformas, kas normalizē iekļaušanu un uzsāk sarunas ārpus formālām politikām. Viņi darbojas kā sociālie pavairotāji, iekļaujot EDI principus iestādes simboliskajā un dzīves kultūrā. Apmācības un šādu pasākumu apvienojums var radīt pastiprinošu ciklu: apmācība padziļina izpratni, un pasākumi izplata šīs idejas plašākos tīklos, radot iekļaujošu pilsētīņu.

Palielinot EDI apmācību un EDI ievadītos pasākumus to kā centrālo monitoru rādītāju statusā, aliansē uzsver gan spēju veidošanu, gan kultūras transformāciju kā būtisku katalizatoru sistēmiskām pārmaiņām. Šie rādītāji palīdzēs mums novērtēt mūsu EDI politikas efektivitāti, kas galvenokārt balstās uz universitāšu kopienas apmācības un pasākumu programmu. EDI apmācības uzlabo institucionālo kapacitāti, nodrošinot darbiniekiem kopīgas zināšanas un iekļaujošas prakses. Tāpat EDI ievadītie notikumi palīdz novirzīt pilsētīņu kultūru, normalizēt iekļaujošu uzvedību un paplašināt EDI principu sasniedzamību plašākai akadēmiskajai kopienai.

Kopā šie divi rādītāji kalpo kā reizinātāji, iekļaujot EDI ikdienas lēmumos un uzvedībā visā iestādē (Kayali, 2022; Kincaid & Smith, 2021). Patiešām, tie ne tikai rada tiešu ietekmi, bet arī izkļiedē visu iestādi, ietekmējot praksi tālu ārpus to tūlītējās darbības jomas. Apmācība nodrošina individuus ar EDI zināšanām; EDI ievadītie notikumi paplašina šīs zināšanas, iekļaujot tās kolektīvajā universitātes pilsētīņā. Šī dubultā pieeja nodrošina gan dziļumu (izmantojot strukturētu mācīšanos), gan plašumu (ar sabiedrības iesaistīšanos), padarot institucionālās pārmaiņas izturīgākas un visaptverošākas.

Kopsavilkums

Šis ziņojums atspoguļo COLOURS alianses stingro apņemšanos iekļaut līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu Eiropas augstākās izglītības sistēmā. Izstrādājot visaptverošu

rādītāju kopumu galvenajās jomās, alianse ir likusi pamatus stabilai, uz datiem balstītai pieejai, lai veicinātu jēgpilnas un ilgstošas pārmaiņas.

Šajā ziņojumā ir uzsvērts, ka EDI nav perifēra problēma, bet gan strukturāla nepieciešamība. Taisnīgāku un iekļaujošāku universitāšu izveidei ir vajadzīgas vairāk nekā tikai atsevišķas iniciatīvas vai simboliski žesti. Tajā ir vajadzīgas koordinētas, ar resursiem nodrošinātas stratēģijas, kas formāli ir iekļautas iestāžu misijās, ko atbalsta spēcīga pārvaldība un kas ir informētas par studentu, personāla un mācībspēku dzīves pieredzi. Iestādēm ir jāpāriet pagātnē retoriskās saistības un EDI jāintegrē kā galvenā stratēģiskā prioritāte.

Šajā ziņojumā izklāstītie rādītāji kalpo vairākiem kritiskiem mērķiem. Pirmkārt, tie nodrošina kopēju atskaites punktu, lai novērtētu pašreizējo EDI stāvokli visā aliansē. Otrkārt, tie ļauj uzraudzīt progresu laika gaitā, ļaujot iestādēm identificēt pastāvīgos trūkumus un izmērit to intervences ietekmi. Treškārt, tie veicina pārredzamību, pārskatatbildību un savstarpēju mācīšanos starp partneraugstskolām, veicinot datu, paraugprakses un novatorisku pieeju apmaiņu.

Šajā procesā COLOURS alianse ir uzsvērusi līdzdalības metožu un intersekcionalitātes analīzes nozīmi. Iesaistot universitāšu kopienu gan šo rādītāju izstrādē, gan īstenošanā un atzīstot sarežģītās, savstarpēji pārklājošās nelabvēlīgā stāvokļa formas, ar kurām saskaras indivīdi, alianse apliecina savu apņemšanos veicināt vidi, kas ir ne tikai daudzveidīga, bet arī taisnīga un iespēju došana.

Ziņojumā arī uzsvērta iekļaujošas augstākās izglītības plašākā ietekme uz sabiedrību. Nepietiekami pārstāvēto grupu līdzdalības palielināšana dod labumu ne tikai privātpersonām. Tas stiprina demokrātisku sabiedrību, uzlabo sociālo kohēziju un veicina ekonomisko ilgtspēju, atraisot visu pilsoņu potenciālu.

Virzoties uz priekšu, COLOURS alianses uztver šos EDI rādītājus kā dzīvus instrumentus. Tie tiks uzlaboti, pielāgoti un paplašināti, pamatojoties uz pašreizējām atsauksmēm un jaunām vajadzībām. To galīgais mērķis ir ne tikai novērtēt iekļaušanu, bet arī vadīt un iedvesmot sistēmisku transformāciju.

Visbeidzot, galveno rādītāju noteikšana ir būtisks solis ceļā uz patiesi iekļaujošas Eiropas universitātes izveidi. COLOURS alianse atkārtoti apliecina savu apņemšanos nodrošināt, ka ikviens universitātes kopienas loceklis neatkarīgi no tā, vai viņš ir fons, identitāte vai spēja, var attīstīties, dot ieguldījumu un piederēt. Ar kopīgu apņemšanos, nepārtrauktu mācīšanos un kolektīvu rīcību alianses mērķis ir rādīt piemēru augstākās izglītības pārdomā.

Avoti:

Chappe, V.-A., & Demilly, H. (2021, septembre). Des chiffres discutables. Quand les partenaires sociaux négocient les indicateurs de l'égalité professionnelle. Les cahiers de la LCD, (n° 13), 67-84. Éditions L'Harmattan.

Chtena, N., Alperin, J. P., Morales, E., Fleerackers, A., Dorsch, I., Pinfield, S., & Simard, M.-A. (2025). Towards an inclusive open science: Examining EDI and public participation in policy documents across Europe and the Americas. Royal Society Open Science. <https://doi.org/10.1098/rsos.240857>

Coron, C. (2018). La définition des indicateurs sociaux, entre recherche d'objectivation et enjeux de pouvoir : le cas de l'égalité professionnelle. Gestion 2000 [Management & Prospective], 35(3), 109-128. <https://doi.org/10.3917/g2000.353.0109>

Council of the European Union. (2018). Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01). Official Journal of the European Union, C 189/1. Publications Office of the European Union.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.

di Bella, E., Fachelli, S., López Roldán, P., & Suter, C. (Eds.). (2023). *Measuring gender equality: A multidisciplinary analysis of some EU countries* (Social Indicators Research Series, vol. 87). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-41486-2>

ENHANCE Diversity Office, & Work Package Diversity, Impact and Dissemination. (2024). *Diversity & impact in the ENHANCE Alliance: 2024 annual report*. ENHANCE Alliance.

European Commission, European Education and Culture Executive Agency, Crosier, D., & Sigalas, E. (2022). *Towards equity and inclusion in higher education in Europe* (Eurydice Report). Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fa946919-b564-11ec-b6f4-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission, EACEA, & Eurydice. (2020). *The European Higher Education Area in 2020: Bologna Process implementation report*. Publications Office of the European Union.

European Commission, EACEA, & Eurydice. (2023). *Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023: Higher education* (Eurydice Report). Publications Office of the European Union.

European Higher Education Area. (2020a). *Rome Ministerial Communiqué*. https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique.pdf

European Higher Education Area. (2020b). *Rome Ministerial Communiqué: Annex II – Principles and guidelines to strengthen the social dimension of higher education in the EHEA*. <https://ehea.info/page-ministerial-conference-rome-2020>

European Higher Education Area. (2020c). *Principles and guidelines to strengthen the social dimension of higher education in the EHEA*. Ministerial Conference, Rome, November 25-27, 2020.

Gauneau, J., Lambert, C., Salman, S., & Savic, D. (2022). Pour en finir avec les « enjeux EDI » et commencer à en mesurer l'impact social. *Gestion*, 47(3), 82-86. <https://doi.org/10.3917/riges.473.0082>

Hanson, W. E., Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Petska, K. S., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224-235. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.224>

Huyer, S. (2021, septembre 24). *Gender and Social Inclusion: Case study frameworks and indicators*. Accelerating Impacts of CGIAR Climate Research for Africa (AICCRA). Présentation lors du deuxième atelier GSI d'AICCRA.

Inclusive Mobility. (2025). *InclusiveMobility.eu - Towards a more inclusive Erasmus+ programme*. Support Centre for Inclusive Higher Education (SIHO). <https://inclusivemobility.eu/>

Karakhan, A. A., Gambatese, J. A., Simmons, D. R., & Al Bayati, A. J. (2021). Identifying pertinent indicators for assessing and fostering diversity, equity, and inclusion of the construction workforce. *Journal of Management in Engineering*, 37(2), Article 04021004. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000860](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000860)

Kayyali, M. (2022, septembre). Equity, Equality, Diversity, and Inclusion as Key Performance Indicators in Higher Education. *International Journal of Management, Sciences, Innovation, and Technology*, 3(5), 1-3. Disponible en ligne : <https://ijmsit.com/volume 3 issue 5/>

Kincaid, C., & Smith, N. M. (2021). Diversity and inclusion in mining: An analysis of indicators used in sustainability reporting. *The Extractive Industries and Society*, 8(3), Article 100981. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2021.100981>

Kelling, A. S., Bartsch, R. A., Walther, C. A. P., Lucas, A., & Santiago-Vázquez, L. Z. (2024). Work-life balance of academic parents: Expectations and experiences of mothers and fathers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(5), 1614-1626. <https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2023-0128>

Riva, E., Lister, K., & Jeglinska, W. (2024). Student and staff mental well-being in European higher education institutions (NESET Report). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2766/933130>

Rosas, S. R. (2017). Group concept mapping methodology: Toward an epistemology of group conceptualization, complexity, and emergence. *Quality & Quantity*, 51(4), 1403-1416. <https://doi.org/10.1007/s11135-016-0350-0>

Wolbring, G., & Lillywhite, A. (2021). Equity/Equality, Diversity, and Inclusion (EDI) in universities: The case of disabled people. *Societies*, 11(2), 49. <https://doi.org/10.3390/soc11020049>

Uzdevums Nr. 5.5: Veikt EDI novērtējumu

Kopsavilkums

COLOURS alianse ievieš sistemātiskus procesus, lai ģenerētu datus, kas informēs uz pierādījumiem balstītus lēmumus par to, kā konsorcijs līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas (EDI) politika tiks tālāk attīstīta un pielāgota visā partnerībā. Šajā iedaļā aprakstītie elementi ir viens no vairākiem soļiem šī mērķa sasniegšanā, nodrošinot strukturētus mehānismus, kas aliansei ļauj konsekventi un ilgtspējīgi uzraudzīt praksi, noteikt šķēršļus un iekļaut iekļaušanu nākotnes politikas attīstībā.

Principiālā pieeja nodrošina to, ka strukturālie šķēršļi, kas ietekmē nepietiekami pārstāvētās vai nelabvēlīgā situācijā esošās grupas, tiek risināti visaptveroši, nevis tiek noteikta viena mazākuma perspektīva. Tas ir īpaši piemērots vairāku valstu aliansei, kur juridiskās, kultūras un vēsturiskās izpratnes par minoritāšu statusu ievērojami atšķiras un kur pārāk šauri objektīvi varētu aizēnot citus marginalizācijas veidus un ierobežot politikas piemērojamību.

Šajā sakarā iekļaujoši mehānismi tiek sistemātiski iekļauti dokumentācijā, izplatīšanā un komunikācijā. Pārstāvība netiek uzskatīta par izolētu vai simbolisku žestu, bet gan par integrētu procesu, kas tiek informēts ar pierādījumiem, institucionālām konsultācijām un transversālu ieskatu. Galvenais piemērs tam ir studentu iesaistīšanās. Kamēr tradicionālie reprezentācijas

modeli riskē radīt "eliti" no ļoti iesaistītiem indivīdiem, IMAGINE pasākumi paplašina dalību plašā studentu ķermeņa intersekcionalitātē. Ar 392 studentiem, kas iesaistīti divās dienās, šie pasākumi nodrošina vietu pārdomām, strukturētu dialogu un radošu izpaušmi par EDI tēmām. Iegūtie rezultāti tiek sistemātiski izvērtēti un iekļauti projekta gala rezultātā, nodrošinot studentu perspektīvu iestrādi stratēģiskajā attīstībā. Pieņemot visas klases koprades modeli, alianse pretojas simboliskām konsultācijām un tā vietā nodrošina, ka dažādi pārstāvji tieši veido institucionālo praksi.

Rūpīgi apsvērta arī pārstāvība varas struktūrās. Priekšlikumi sasaukt mazākumtautību pārstāvjus deviņās partneruniversitātēs tika uzskatīti par nereāliem un potenciāli neproduktīviem, jo konteksta atšķirības neļauj konsekvēti definēt minoritāšu pārstāvību. Šādi mehānismi var pastiprināt hierarhiju un simbolisko optiku. Tā vietā alianse par prioritāti ir noteikusi iekļaušanu institucionālajos procesos, nodrošinot, ka pārstāvība ir jēgpilna, ilgtspējīga un balstās uz kopīgu rādīšanu, nevis tikai uz iniciatīvām.

Alianses ietvaros veiktās ētikas un juridiskās analīzes galvenā daļa bija vērsta uz simbolisma riskiem datu izpaušanā. Demogrāfisko darbinieku skaita publicēšana, jo īpaši mazos departamentos, var pakļaut tos nesamērīgai redzamībai un radīt konfidencialitātes pārkāpumu risku. Pētījumi apstiprina, ka šādaī praksei ir negatīva ietekme uz labklājību, karjeras attīstību un iespēju palielināšanu, vienlaikus pastiprinot stigmatu un pastiprinot stereotipus. Tiesiskajiem regulējumiem, piemēram, vienlīdzības likumam un GDPR, kopā ar Eiropas līdztiesības stratēģijām ir nepieciešama proporcionālitate, anonimizācija un cieņas aizsardzība datu izmantošanā. Saskaņā ar šiem principiem alianse noraidīja samazinātus demogrāfiskos rādītājus un tā vietā pieņēma sistēmisku, līdzdalību veicinošu un starpnozaru pieeju.

Viens no rezultātiem šajā darba paketē bija pamatnostādņu dokumenta līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas (EDI) izstrāde universitāšu tīmekļa vietnēs: labākās valodas un vizuālās pārstāvniecības prakses. Dokuments, kas sagatavots, apspriežoties 5. darba pakā un oficiāli apstiprināts 6. darba pakā, sniedz praktiskus ieteikumus par terminoloģiju, kas ietver dzimumu integrāciju, sensitīvu valodu, spēju ietverošu formulējumu, LGBTQ+ cieņpilnu terminoloģiju, kā arī pieejamu un simbolisku attēlu neizmantošanu. Tās pieņemšana izplatīšanas praksē nodrošina, ka iekļaujoša komunikācija tiek noteikta kā standarta darbības prakse visā alianšē.

Kopumā šīs stratēģijas parāda, ka alianse EDI politika ir gan principiāla, gan praktiska. Tā novērš nesaskaņas, ko rada simbolisms, iekļaujot iekļaušanu struktūrās un procesos, saskaņojot to ar Eiropas un starptautiskajiem norādījumiem un piešķirot prioritāti sistēmiskām pārmaiņām salīdzinājumā ar simbolisko optiku. Šādi rīkojoties, alianse stiprina tās iekšējo saskaņotību, palielina tās uzticamību ar ārējām ieinteresētajām personām un sniedz labu piemēru augstākās izglītības iestādēm visā Eiropā.

Konteksts un politikas fokuss

COLOURS alianse ietvaros mūsu EDI politika ir balstīta uz principiālu apņemšanos nodrošināt līdztiesību un vienlīdzību kā visaptverošu satvaru. Šī pieeja nodrošina, ka strukturālie šķēršļi un sistēmiskās atšķirības, kas skar visas nepietiekami pārstāvētās vai nelabvēlīgā situācijā esošās grupas, tiek risināti visaptveroši, nevis centrējot kādu konkrētu minoritāšu perspektīvu.

Šī līdzsvarotā pieeja ir īpaši labi piemērota daudzvalstu aliansei, kur tiesiskā, kultūras un vēsturiskā izpratne par minoritāšu statusu ievērojami atšķiras. Prioritātes piešķiršana vienam mazākumam varētu aizēnot citas būtiskas marginalizācijas formas un samazināt mūsu kopējās politikas sistēmas plašāku piemērojamību.

Tā vietā iekļaujoši mehānismi ir iestrādāti visos dokumentācijas, izplatīšanas un saziņas līmeņos, pamatojoties uz pierādījumiem, transversāliem ieskatiem un institucionālām konsultācijām, lai minoritāšu perspektīvas tiktu integrētas sistemātiski un ilgtspējīgi, nevis gadījuma vai simboliskas pārstāvības veidā.

Pārstāvniecības loma alianšē

Studentu pārstāvniecība un Imagine notikumus

Studentu pārstāvība ir bijusi konsekventa iezīme COLOURS darbībām. Tomēr viens no pastāvīgiem izaicinājumiem ir studentu struktūras pārejas raksturs: pakāpeniskums, apmaiņas un pienākumu maiņa sarežģī nepārtrauktību un var apgrūtināt pastāvīgu pārstāvību komitejās. Tradicionālie studentu reprezentācijas modeļi mēdz paļauties uz nelielām jau ļoti iesaistītu indivīdu grupām, kas riskē radīt "superizglītojamo eliti", kas, iespējams, neatspoguļo plašāku studentu iedzīvotāju daudzveidību (Bovill, 2020).

Lai risinātu šīs problēmas, Imagine pasākumi nodrošina visaptverošāku mehānismu, kā iesaistīt plašu studentu daļu katrā partneraugstskolā. Ar 392 studentiem, kas piedalās vairāk nekā divas dienas, šie notikumi sniedz tālu ārpus simboliskai konsultācijai. Tie rada telpas pārdomām, strukturētam dialogam un radošai izpaušmei par EDI tēmām. Rezultāti tiek sistemātiski novērtēti un tieši informēti par projekta rezultātiem, nodrošinot, ka studentu perspektīvas tiek iestrādātas EDI stratēģijās, nevis uzskatītas par papildinošām.

Šī pieeja saskan ar argumentu par visas klases kopradīšanu augstākajā izglītībā, kurā uzsvērta pāreja pēc konsultācijām ar nelielu, bieži vien nereprezentatīvu studentu grupu, lai tā vietā iesaistītu visus izglītojamos mācību, mācību un institucionālās prakses veidošanā. Iekļaujot līdzdalību kolektīvā līmenī, visas klases kopradīšana veicina iekļaušanu, nodrošina plašāku perspektīvu daudzveidību un samazina risku, ka tiek privileģētas tikai augsti iesaistītu studentu balsis. (Bovills, 2020). Lai gan daudzas studentu partnerības iniciatīvas ir vērstas uz mazām, iepriekš atlasītām jau privilēģētu studentu grupām, visas klases pieejas aktīvi iesaista visus dalībniekus sarunās par mācīšanas, mācīšanās un institucionālās prakses aspektiem. Šādas metodes būtībā ir iekļaujošākas, piedāvājot iespējas studentiem, kuri citādi varētu tikt atstumti vai ignorēti, lai veidotu rezultātus (Mercer-Mapstone un Bovill, 2020).

Koprades pētījumu rezultāti liecina, ka visu klašu iesaistīšanās sniedz vairākas priekšrocības: studenti ziņo par lielāku pārliecību, motivāciju un atbildību par rezultātiem; uzlabotas prasmes, piemēram, komandas darbs un kritiskas pārdomas; un spēcīgāka piederības sajūta mācību kopienai (Bovill et al., 2011, Deeley un Bovill, 2017). Būtiski, ka tas veicina arī pozitīvas personāla – studentu un studentu attiecības kopumā, kas ir ilgtspējīgas iesaistes pamatā (Cook-Sather et al., 2014). Imagine šo pedagoģisko sistēmu, alianse nodrošina, ka līdzdalība neaprobežojas tikai ar vienu, bet attiecas uz plašu, daudzveidīgu studentu struktūru saskaņā ar iekļaušanas un taisnīguma principiem.

Tādā veidā Imagine, ka pasākumi darbojas kā vesela klases koprades principu praktiska izpaušme. Tie parāda, ka ir iespējams palielināt nozīmīgu studentu iesaisti, nodrošinot, ka gandrīz 400 studentu ieskati tieši veido projekta izstrādi. Tas ne tikai uzlabo rezultātu kvalitāti, bet arī modelē demokrātisku un līdzdalību veicinošu pieeju EDI, apkarojot riskus, kas saistīti ar simbolismu, kurš raksturīgs šauriem vai selektīviem studentu pārstāvības modeļiem.

Pārstāvība varas struktūrās

Priekšlikumi sasaukt mazākuma pārstāvju sanāksmes vadības lomās visās deviņās partneruniversitātēs nav realizējami vai efektīvi. Kontekstuālās atšķirības apgrūtina jēdziena "minoritāšu pārstāvība" konsekventu definēšanu, un šādas tikšanās var pastiprināt hierarhisko dinamiku, nevis radīt patiesu blakus radīšanu.

Iekļaujoši mehānismi iestāžu procesos, nevis vienreizēju simbolisku sanāksmju sasaukšana nodrošina, ka pārstāvība ir jēgpilna un ilgtspējīga.

Ētikas un juridiskā analīze

Simboliskie riski datu izpaušanā

Demogrāfisko darbinieku skaita publicēšana, jo īpaši mazos departamentos rada risku, ka indivīdi tiks parādīti uz simboliskām figūrām. Pētījumi jau sen ir parādījuši, ka indivīdi no minoritāšu grupām var piedzīvot nesamērīgu redzamību un spiedienu, ja viņi ir vienīgie savas identitātes pārstāvji organizācijā. Jaunākie pētījumi apstiprina, ka tā joprojām ir pastāvīga problēma, kas liecina, ka simbolisms ir ilgstoša negatīva ietekme uz labklājību, karjeras attīstību un piederības sajūtu, vienlaikus palielinot arī stigmatizāciju apziņu un graujot iespējas akadēmiskajos apstākļos. Kopumā šīs atziņas apstiprina, ka izejvielu atklāšana draud saasināt pašas dinamikas, ko cenšas pārvarēt EDI (Kanter, 1977, Childress et al., 2024, Lambert et al., 2025, Liu et al., 2024).

Tiesiskais regulējums

- 2010. gada vienlīdzības likums: prasa proporcionālīti, risinot līdztiesības jautājumus, un pilnvaro vienlīdzības datu vākšanu ievērot cieņu un konfidencialitāti (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>).
- GDPR: īpašas kategorijas dati, piemēram, etniskā izcelsme, invaliditāte vai seksuālā orientācija, jāapstrādā tikai ar stingriem aizsardzības pasākumiem, tostarp nepieciešamību, piekrišanu un anonimizāciju. Identificējamu darbinieku publicēšana mazās kohortās var būt nelikumīga apstrāde (<https://gdpr-info.eu>).
- ES pretrasmisma rīcības plāns (2020–2025): prasa neapkopotus datus par līdztiesību, taču uzsver aizsardzību pret ļaunprātīgu izmantošanu un pārmērīgu (European Commission, 2020a).
- Eiropas Komisijas vadlīnijas: Uzsver proporcionālīti, anonimizāciju un principu "nekaitē" (European Commission, 2021).
- Sektora hartas: tādas iniciatīvas kā Athena SWAN (<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>) un Rasu vienlīdzības harta (<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/race-equality-charter>) arī brīdina par šauriem vai simboliskiem rādītājiem, tā vietā pieprasot apkopotus un kontekstualizētus datus.

Ētiska līdzsvarošana

Ētiska problēma ir pārredzamības prasības līdzsvarošana ar pienākumu aizsargāt indivīdus no kaitējuma. No vienas puses, datu atklāšana var atbalstīt pārskatatbildību un signalizēt par iestāžu apņemšanos mainīties. No otras puses, tas var radīt simbolisku redzamību, pārkāpt konfidencialitāti un graut uzticību. Korporatīvās pārvaldības pierādījumi liecina, ka neliels

sieviešu skaits uzņēmumu padomēs bieži vien rada simboliskas, nevis būtiskas izmaiņas, kas atspoguļo augstākās izglītības riskus, ja demogrāfiskajam skaitam tiek piešķirta prioritāte salīdzinājumā ar strukturālajām reformām (Nakajima et al., 2025). Eurydice ziņojumā ir uzsvērts, cik svarīgi ir izmantot kontekstualizētas, apkopotas un intersekcionalitātes pieejas (Crosier, 2022).

Kopumā mūsdienu pierādījumi liecina, ka simboliska informācijas atklāšana ir gan ētiski bīstama, gan juridiski nedroša. Tas mazina taisnīgumu, pievēršot uzmanību simboliskiem skaitļiem, nevis sistēmiskiem šķēršļiem. Tāpēc uz tiesībām balstīta un starpnozaru pieeja EDI ir nepieciešama, lai pretotos samazinātam demogrāfiskajam skaita samazinājumam un tā vietā iekļautu iekļaušanu, izmantojot strukturālu, kultūras un līdzdalības praksi.

Metodoloģiskā kritika

Simbolisms un skaitliskā samazināšana

Nebūtisks demogrāfiskais skaits var samazināt indivīdu skaitu līdz dažādības simboliem un neskaidrām sistēmiskām barjerām. Pastāv risks, ka tie pastiprinās stereotipus ("dažādības atzīmēšana") un saplacinās sarežģītas identitātes atsevišķās kategorijās.

Paplašinātais simbolisma risks

Nesenā stipendija sniedz pārliecinošus pierādījumus tam, ka simbolisms joprojām ir būtisks risks, ja iestādes paļaujas uz virspusējiem mehānismiem, piemēram, izejvielu demogrāfisku darbinieku skaita publicēšanu vai šauru līdzdalības shēmu īstenošanu, lai parādītu EDI progresu. Vienā pētījumā apgalvots, ka augstākās izglītības iestādes bieži vien noklusē atturīgu sistēmu, kur dažādība un iekļaušana tiek demonstrēta ar simboliskiem žestiem, nevis ar būtiskām strukturālām reformām (Graham un Lindsay, 2025). Viņu analīze uzsver, ka nelabvēlīgos apstākļos esošu skolēnu balsis bieži vien nav klāt novērtēšanas izstrādē, pārvaldībā un mācību programmu izstrādē. Tā vietā, lai iesaistītos patiesā kopradīšanā, universitātes riskē parādīt, ka līdzdalība ir iekļaušanas pierādījums, tādējādi atveidojot pašas hierarhijas un izņēmumus, ko tās apgalvo, ka apstrīd.

Šī kritika atbalsojas citā pētījumā, kurā brīdināts, ka studentu viedokļa iniciatīvas var viegli pārvērsties par formālu darbību, ja iestādes prioritizē rādītājus un atbildību, nevis autentisku dialogu un kopīgu lēmumu pieņemšanu (Louth et al., 2019). Šīs domas rezonē citā pētījumā, kas arī uzsver, ka studentu kā partneru iesaistīšana mācībās un mācīšanās prasa būtiskas pārmaiņas varas attiecībās; kaut kas mazāk riskē pozicionēt skolēnus kā pasīvus konsultāciju saņēmējus, nevis aktīvus līdzstrādniekus (Cook-Sather et al., 2014). Tas pastiprina nostāju, parādot, ka patiesa kopradīšana visas klases līmenī var pārveidot augstākās izglītības praksi, bet tikai tad, ja iestādes ir gatavas stāties pretī iestrādei strukturālajā nevienlīdzībā, kas ierobežo līdzdalību (Bovill, 2020).

Pielietots EDI monitoringā, šie ieskati atklāj, ka demogrāfisko datu publicēšana darbojas vienā un tajā pašā simbolisma režīmā. Tādi apgalvojumi kā "trīs profesori no etnisko minoritāšu grupām" vai "divi romu studenti, kas mācās šajā programmā", neizgaismo sistēmiskos šķēršļus; tie drīzāk prezentē indivīdus kā daudzveidības simbolus, pastiprinot iespaidu, ka viņu vērtība ir saistīta ar demogrāfisko identitāti, nevis viņu akadēmisko ieguldījumu vai mācību potenciālu. Jo īpaši attiecībā uz studentiem šāda prakse var pastiprināt aizspriedumus, nostādot viņus par savas kopienas pārstāvjiem, nevis kā izglītojamus ar daudzveidīgu, individuālu pieredzi. Šī pamanāmība var saasināt spiedienu, pastiprināt stereotipus un leģitimizēt naratīvus, liekot

domāt, ka nepietiekama pārstāvība rodas nevis sistēmiskas atstumtības, bet gan spēju vai centienu trūkuma dēļ.

Turklāt, ja par demogrāfiskajiem datiem tiek ziņots mazo nodaļu vai fakultāšu līmenī, pastāv nepārprotams atkārtotas identificēšanas risks un konfidencialitātes pārkāpumi saskaņā ar GDPR. Šāda prakse grauj cieņu un var graut uzticēšanos, jo īpaši, ja personas īpašību atklāšana ir atkarīga no tā, vai personas jūtas pasargātas no diskriminācijas (Claeys-Kulik et al., 2019). Svarīgi ir tas, ka šāda darbinieku skaita pieeja ir pretrunā arī ar šķērsriezuma EDI perspektīvu, saplacinot pārklāšanās un daudzdimensiju identitātes atsevišķās kategorijās, piemēram, "dzimums" vai "etniskā piederība". Tas var radīt risku, ka tiks skarti tie, kas dzīvo vairākās neizdevīgo grupu krustpunktos, tostarp, piemēram, krāsu sievietes, LGBTQ+ studenti ar invaliditāti vai pirmās paaudzes migranti ar zemu ienākumu izcelsmi.

Šis bažas pastiprina Eiropas Komisijas rīcības plāns pret rasismu (European Commission, 2020a) un norādījumi par vienlīdzības datiem (European Commission, 2021). Uzsvērot līdztiesības datu nozīmi diskriminācijas atklāšanā un atbildības atbalstīšanā, tie vienlīdz uzsvē proporcionalitātes, anonimizācijas un "nekaitēt" pieejas principus, brīdinot, ka neuzmanīga statistikas izmantošana var saglabāt, nevis likvidēt nevienlīdzību. Ja skaitļi tiek uzrādīti bez niansēm, konteksta vai drošības pasākumiem, tie var pastiprināt simbolismu, aizēnot strukturālās nevienlīdzības un radot iekļaušanas izskatu, nerisīnot pamatā esošos kultūras un institucionālos šķēršļus, kas uztur nevienlīdzību.

Kontekstuālie un salīdzinošie izaicinājumi

INVITED ziņojums (Claeys-Kulik et al., 2019) liecina, ka nepietiekama pārstāvība Eiropā ir atšķirīga: dažos kontekstos dominējošais ir dzimums, bet citos - sociālekonomiskais vai etniskais aspekts. Viena mērījuma piemērošana deviņās partneruniversitātēs būtu maldinoša un galu galā nefunkcionāla, jo tā aizēnotu būtiskās kultūras, juridiskās un demogrāfiskās atšķirības starp iestādēm. Šāda pieeja rada risku, ka sarežģītas realitātes tiek vienkāršotas vienā sistēmā, radot datus, kuriem trūkst validitātes, salīdzināmības un praktiskas vērtības, lai vadītu nozīmīgas EDI stratēģijas. No interseksionālā perspektīvas tas ir īpaši problemātiski, jo izdzēš pārklājošās un kontekstam specifiskās identitātes, kas veido to, kā tiek piedzīvota atstumtība un diskriminācija. Rādītāji, kas koncentrējas uz atsevišķām kategorijām, piemēram, dzimumu vai etnisko piederību, neņem vērā sarežģītos trūkumus, ar kuriem saskaras, piemēram, migrantu sievietes no maznodrošinātām ģimenēm vai LGBTQ+ studenti ar invaliditāti. Uzliekot vienotus rādītājus, iestādes riskē gan nepareizi attēlot nepietiekami pārstāvēto grupu dzīves realitāti, gan nepamanīt strukturālos šķēršļus, kas atšķiras atkarībā no vietējā konteksta.

Dati un uzraudzība

INVITED ziņojumā norādīts, ka, lai gan lielākā daļa universitāšu vāc datus par dzimumu/vecumu, daudz mazāk vāc sociālekonomiskos (35 %), etniskos/kultūras (28 %), migrācijas (27 %) vai seksuālās identitātes datus (9 %) (Claeys-Kulik u.c., 2019). Tas atspoguļo gan juridiskos ierobežojumus, gan ētisko jutīgumu. Kā ziņojumā teikts:

"Šajā ziņā liela nozīme ir ne tikai juridiskiem ierobežojumiem attiecībā uz konkrētu datu vākšanu, bet arī jautājumiem par datu aizsardzību un jutīgiem jautājumiem saistībā ar informācijas atklāšanu. Lai gan dažas personiskās īpašības, piemēram, fiziskie traucējumi, var būt redzamas ikvienam, citi, piemēram, seksuālā orientācija vai sociāli ekonomiskais fons, var nebūt, un informācijas atklāšana ir atkarīga no tā, cik droši persona jūtas pret diskrimināciju. Tas arī norāda uz jautājumu, kas un kādos gadījumos dati ir nepieciešami, lai veicinātu daudzveidību, vienlīdzību un iekļaušanu" (Claeys-Kulik et al., 2019, 32).

Būtiski ir arī praktiski šķēršļi: 53 % All uzskata, ka datu vākšana ir sarežģīta, un 58 % cīnās, lai noteiktu mērķa grupas. Šie ierobežojumi pastiprina simbolisma interpretācijas risku un uzsver nepieciešamību pēc rūpīgas kontekstualizācijas.

Proporcionalitāte un aizsardzība pret kaitējumu

Eiropas Komisijas norādījumu paziņojumā (European Commission, 2021) ir uzsvērts, ka līdztiesības dati ir jāvāc proporcionāli, nodrošinot aizsardzību pret ļaunprātīgu izmantošanu. Princips "nekaitīgi" aizliedz datu praksi, kas varētu pastiprināt aizspriedumus vai diskrimināciju.

Statiskais darbinieku skaits neiztur šo testu: tie dzēš savstarpējo intersekcionalitāti, neskaidru sistēmisko nevienlīdzību un riska atkārtotu identifikāciju mazos akadēmiskajos kontekstos. ES atbilst OHCHR uz cilvēktiesībām balstītajai pieejai datiem, kurā uzsvēta līdzdalība, pārredzamība, pārskatatbildība un privātums (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 2018). Tādēļ līdztiesības dati būtu jāizmanto, lai dotu iespēju indivīdiem un kopienām, aizsargājot viņu cieņu un veidojot uzticēšanos, nevis pakļaujot vai izolējot tos, kurus tie cenšas atbalstīt.

Kopsavilkums

COLOURS alianse apzināti izvēlējās nedefinēt skaitlisko darbinieku skaitu nepietiekami pārstāvētajām grupām vai nenovērtēt minoritāšu pārstāvību vadošos amatos partneruniversitātēs. Šis lēmums atbilst ES un starptautiskajām vadlīnijām, reaģē uz juridiskiem un ētiskiem ierobežojumiem un novērš simbolismu.

Mūsu EDI stratēģija nosaka prioritāti sistēmiskām, intersekcionalitātes izmaiņām, nevis simboliskam redzējumam. Iekļaujot struktūru un procesu iekļaušanu, mēs nodrošinām, ka tiek ievērots taisnīgums un cieņa, izvairoties no reducējošām praksēm, kas var kaitēt tiem, kurus mēs cenšamies atbalstīt.

EDI novērtēšana saistībā ar Quadruple Helix modeli

"Quadruple Helix" modelis uzsver sadarbību starp četriem galvenajiem sabiedrības dalībniekiem: akadēmisko vidi, uzņēmējdarbību, valdību un pilsonisko sabiedrību. Lai novērtētu līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu (EDI) šajā modelī, ir jāpārbauda, kā tiek konceptualizēta, īstenota un aizsargāta iekļaušana šajās jomās un kā varas attiecības veido līdzdalību.

Akadēmiskā vide

Universitātēm ir izšķiroša nozīme EDI veidošanā, izmantojot pētniecību, izglītību un institucionālo kultūru. Tomēr, kā uzsvērts INVITED ziņojumā (Claeys-Kulik et al., 2019), EDI augstākajā izglītībā bieži vien ierobežo izaicinājumi datu vākšanā, atšķirīgais valstu tiesiskais regulējums un simbolisma risks, ja nepietiekamā pārstāvība tiek mērīta tikai ar darbinieku skaitu. Imagine pasākumi COLOURS alianšē ir piemērs tam, kā visas klases kopradīšana var darboties EDI, veidojot dažādas studentu balsis projekta iznākumos, kas pretojas elitei vai nepatiesai reprezentācijai. Tas saskan ar plašāku uz cilvēktiesībām balstītu pieeju datiem, kas par prioritāti nosaka līdzdalību, cieņu un proporcionalitāti (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 2018).

Uzņēmējdarbība

Nozarē EDI bieži izpaužas kā daudzveidības mērķi darbinieku atlasē vai pārstāvniecībā valdes līmenī. Tomēr pierādījumi liecina, ka tikai skaitliskie mērķi rada risku, ka iecelšana amatā kļūst simboliska, nevis transformatīva (Nakajima et al., 2025). Tāpēc izaicinājums ir pāriet no atbilstības orientētiem daudzveidības rādītājiem uz sistēmisku iekļaušanu, kur darba kultūra nodrošina vienlīdzīgu līdzdalību, attīstību un inovāciju. Zināšanu intensīvās nozarēs tas nozīmē atzīt starpdisciplinārās perspektīvas vērtību kā radošuma un elastīguma virzītājspēku.

Valdība

Valdības nosaka reglamentējošos un politikas satvarus EDI. ES rīcības plāns rasisma apkarošanai (2020.–2025. gads) (European Commission, 2020.a) un dzimumu līdztiesības stratēģija (2020.–2025. gads) (European Commission, 2020.c) nodrošina stingrus pamatus, uzsverot, cik svarīgi ir dati par vienlīdzību, vienlaikus uzsverot proporcionalitāti un aizsardzību pret kaitējumu. Īstenošanas ziņojumi, kas balstīti uz abiem satvariem, liecina par progresu, bet arī uzsver pastāvīgos šķēršļus, kas kavē saistību īstenošanu vietējā praksē (European Commission, 2024, European Commission and Directorate-General for Justice Consumers, 2025). Saistībā ar "Quadruple Helix" valdībām ir jāpanāk līdzsvars starp atbildību un aizsardzību, nodrošinot, ka līdztiesības datu vākšana dod iespējas kopienām, nevis pakļauj individuus.

Pilsoniskā sabiedrība

Piemēram, pilsoniskās sabiedrības organizācijas, tostarp NVO, interešu aizstāvības grupas un pacientu organizācijas, bieži vien ir priekšgalā EDI darba kārtības virzīšanā, pastiprinot marginalizētās balsis un liekot iestādēm uzņemties atbildību. Pierādījumi liecina, ka tad, ja marginalizētās grupas tiek iekļautas tikai simboliskā vai "atturīgā" veidā, to ieguldījums bieži vien tiek atstāts novārtā, atstājot tās bez reālas ietekmes uz lēmumiem. Šāda virspusēja iekļaušana atspoguļo simbolisma dinamiku, kur pārstāvība tiek panākta skaitļos, bet ne pēc būtības, radot progresa parādīšanos, nenovēršot strukturālo nevienlīdzību. Šāda prakse var pastiprināt esošās varas hierarhijas un mazināt EDI iniciatīvu pārveidojošo potenciālu (Graham and Lindsay, 2025). Tādējādi pilsoniskajai sabiedrībai ir koriģējoša loma, tā izaicina simbolismu un mudina uz strukturālām pārmaiņām. "Quadruple Helix" iesaistīšanās nodrošina, ka EDI pamatā ir dzīves pieredze, nevis tikai institucionālā optika.

Integrēta novērtēšana

Saistībā ar "Quadruple Helix" galvenais risks ir tas, ka EDI kļūst par simbolisku sniegumu, ko pierāda darbinieku skaits, daudzveidības paziņojumi vai atbilstības ziņojumi, nevis transformējoša prakse. Simbolisms grauj uzticību, grauj cieņu un pastiprina nevienlīdzību, ko tas cenšas likvidēt (Childress et al., 2024, Liu et al., 2024, Lambert et al., 2025).

Lai panāktu jēgpilnu ietekmi, EDI ir jāintegrē visās darbībās, nevis jāuzskata par atsevišķu papildinājumu. Tam nepieciešama dažādu grupu patiesa līdzdalība lēmumu pieņemšanā, samērīga pieeja, kas līdzsvaro ieguvumus un riskus, uzmanība uz starpnozaru identitātēm, kas veido pieredzes dzīvošanu, un stingri aizsardzības pasākumi, lai nodrošinātu, ka darbības nerada netīši kaitējumu. Patiesa līdzdalība šajā kontekstā pārsniedz nepietiekami pārstāvēto personu simbolisko klātbūtni. To raksturo procesi, kas ļauj dalībniekiem aktīvi ietekmēt

rezultātus, nevis tikai aicināt demonstrēt dažādību. Atšķirībā no simbolisma, kas rada iekļaušanas izskatu, nepārdalot varu, patiesa līdzdalība ir būtiska, ilgstoša un pamatota ar varas dalīšanu. Tas nozīmē, ka jānodrošina, lai dažādas balsis tiktu ne tikai uzklautas, bet arī iestrādātas lēmumos, politikā un praksē, izmantojot tādus mehānismus kā sadarbības semināri, strukturētas atgriezeniskās saites cilpas un pastāvīga sadarbība. Šo pieeju piemērs ir Imagine pasākumi COLOURS alianses ietvaros: tā vietā, lai paļautos uz nelielu studentu grupu, viņi iesaista simtiem studentu strukturētā dialogā un radošos vingrinājumos, ar konstatējumiem, kas sistemātiski tiek integrēti projekta iznākumos. Tas nodrošina, ka studentu perspektīvas jēgpilni veido rezultātus, parādot līdzdalību, kas ir gan autentiska, gan pārveidojoša.

Kad šie principi tiek piemēroti, "Quadruple Helix" kļūst par spēcīgu pamatu EDI pilnveidei. Tas ļauj akadēmiskajām aprindām, rūpniecībai, valdībai un pilsoniskajai sabiedrībai rīkoties nevis izolēti, bet gan kā sistēmisku pārmaiņu partneriem, nodrošinot, ka iekļaušana netiek samazināta līdz simboliskai pārstāvībai, bet kļūst par inovācijas, leģitimitātes un sociālā taisnīguma virzītājspēku.

Ārpus simboliskas pārstāvniecības

Lai izvērtētu, kā partneruniversitāšu tīmekļa vietnēs tiek izmantota dažādībā jūtīga valoda, HKR izstrādāja vadlīnijas, kas izvērtē gan valodu, gan attēlus un pārveido šo novērtējumu praktiskā norādījumu dokumentā. Šīs sistēmas mērķis ir ne tikai diagnostika, bet arī izstrāde: tā nodrošina partnerus ar konkrētiem instrumentiem, lai uzlabotu iekļaušanu digitālajā komunikācijā. Svarīgi ir tas, ka šī pieeja ir vērsta uz nākotni. Tā vietā, lai uzliktu slogu ar atpakaļejošu spēku pārskatīt esošos plašos arhīvus, kas var būt gan nepraktiski, gan riskēt, ka tos uzver kā simboliskus žestus, sistēmā prioritāte ir iekļaujošas prakses integrācija visos turpmākajos paziņojumos. Tas atbilst plašākām Eiropas līdztiesības stratēģijām, piemēram, ES 2020.-2025. gada rīcības plānam pret rasismu un ES dzimumu līdztiesības stratēģijai 2020.-2025. gadam, kurā uzsvērts, cik svarīgi ir sistemātiski iekļaut iekļaušana iestāžu praksē (European Commission, 2020a, European Commission, 2020b). Tas atspoguļo arī starptautiskos un Eiropas norādījumus par līdztiesības datiem, kuros uzsvēta proporcionālitate, līdzdalība un aizsardzības pasākumi pret kaitējumu (European Commission, 2021, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 2018). Izvairoties no virspusējiem iepriekšējā satura atjauninājumiem, konsorcijs samazina simbolisma pārstāvības risku, kad indivīdi vai grupas tiek izceltas tā, lai radītu iekļaušanas izskatu, nerisīnot pamatā esošos sistēmiskos jautājumus. Pētījumi liecina, ka šāda prakse var mazināt uzticēšanos, stigmatizēt dalībniekus un pastiprināt esošās hierarhijas, savukārt tālredzīga integrācija veicina autentiskumu un strukturālas pārmaiņas (Childress et al., 2024, Graham and Lindsay, 2025, Lambert et al., 2025, Liu et al., 2024). Šādā veidā konsorcijs ne tikai atbilst Eiropas politikas prioritātēm, bet arī signalizē iekšējām un ārējām ieinteresētajām personām, ka iekļaušanās ir galvenā vērtība, kas ietverta iestāžu praksē, nevis performatīva pievienojumprogramma.

Pēc tam, kad tika sagatavots dokuments līdztiesības, daudzveidības un iekļaušana (EDI) veicināšanai universitāšu tīmekļa vietnēs: lai nodrošinātu gan kvalitāti, gan leģitimitāti, konsorcijs tika veikta rūpīgi izstrādāta valodu un vizuālo pārstāvniecību paraugprakse. Visi 5. darba paketes dalībnieki tika aicināti detalizēti pārskatīt projektu, sniegt atsauksmes un ierosināt tā pārskatīšanu. Šī atklātā pieeja ļāva darba paketei izmantot tās locekļu dažādās zināšanas, kuri pārstāv virkni disciplināro jomu, institucionālo kontekstu un valstu sistēmas. Sniedzot katram partnerim iespēju dot savu ieguldījumu, process izvairījās no konkrētu balsu privileģēšanas un tā vietā veicināja patiesi sadarbīgu ētosu. Svarīgi ir tas, ka apspriešanās nebija simbolisks pasākums, bet gan jēgpilna iesaistīšanās, kas radīja būtiskas izmaiņas tekstā.

Tā rezultātā galīgajā redakcijā bija atspoguļota kolektīva perspektīva, kurā bija iekļautas vairāku ieinteresēto personu atziņas un prioritātes, nevis vienots autoriālais redzējums. Kad šis posms bija pabeigts, darba paketē tika panākta vienprātība un tika nodrošināta oficiāla apstiprināšana.

Nākamais solis bija nodrošināt, lai dokumentam būtu praktiska ietekme konsorciā. Šajā nolūkā teksts tika iesniegts 6. darba paketei, kas ir atbildīga par komunikācijas un izplatīšanas pasākumiem. To loma projektā ietver pamatnostādņu izstrādi ārējai komunikācijai, nodrošinot rezultātu saskaņotību un nodrošinot atbilstību plašākām Eiropas prasībām attiecībā uz iekļaušanu un pieejamību. Pēc rūpīgas pārskatīšanas 6. darba paketē tika apstiprināts dokuments, atzīstot tā stratēģisko vērtību kā resursu EDI principu iekļaušanai komunikācijas praksē. Apstiprinājums šajā līmenī liecina par to, ka iekļaujoša valoda un tēlainība ir ne tikai ētiskas prasības, bet arī būtiskas efektīvas komunikācijas sastāvdaļas starptautiskos, daudzu ieinteresēto personu projektos. Tāpēc vadlīnijas tika oficiāli integrētas konsorciā komunikācijas sistēmā, no atsevišķa darba to palielinot līdz darbības standartam, kas veidos visus publiskā sektora rezultātus.

Šā procesa nozīme ir plašāka nekā procesuāla apstiprināšana. Pirmkārt, tas parāda līdzdalības pārvaldību, kur iestāde nav centralizēta, bet gan kopīga visām partnerattiecībām. Tas atspoguļo labāko praksi sadarbīgos starptautiskos projektos, kur atbildību un atbildību stiprina iekļaujoši lēmumu pieņemšanas procesi. Otrkārt, tas liecina par apņemšanos integrēt EDI. Tā vietā, lai līdztiesību, daudzveidību un iekļaušanu uztvertu kā vienas darba paketes atbildību, pamatnostādņu iekļaušana komunikācijas sistēmā nodrošina, ka EDI kļūst par transversālu principu, kas veido projektu kopumā. Šī integrēšanas pieeja neļauj izmantot EDI un nodrošina, ka tā ietekme sasniedz tādas jomas kā zīmolu, tīmekļa vietņu dizains un ārējā izplatīšana. Treškārt, šis process nodrošina svarīgu aizsardzību pret simbolisma pārstāvību. Komunikācijas stratēģijas, kas vērstas uz to, lai vienkārši demonstrētu daudzveidību, izmantojot attēlus vai izolētu demogrāfisko statistiku, var radīt stereotipus vai samazināt indivīdu skaitu līdz iekļaušanas simboliem. Savukārt pieņemtās pamatnostādnes uzsvēr sistēmisko integrāciju, mudinot partnerus apsvērt, kā valoda un tēlainība var veicināt cieņu, cieņu un autentiskumu. Tas, ka šīs vadlīnijas tagad ir integrētas oficiālajā izplatīšanas ietvarā, nozīmē, ka konsorcijs ir nepārprotami atteicies no gadījuma rakstura vai virspusējiem pielāgojumiem un virzījies uz ilgtspējīgu iekļaujošas komunikācijas modeli. Visbeidzot, šis process uzsvēr ilgtspējas un mērogojamības nozīmi. Saskaņojot speciālistu zināšanas par 5. darba paketi ar 6. darba paketes izplatīšanas uzdevumu, konsorcijs ir nodrošinājis, ka iekļaujoša prakse neaprobežojas tikai ar iekšējiem dokumentiem, bet attiecas arī uz projekta publisko identitāti. Tas ne tikai uzlabo iekšējo saskaņotību, bet arī stiprina projekta uzticamību, iesaistot ārējās ieinteresētās personas, tostarp universitātes, politikas veidotājus, pilsoniskās sabiedrības dalībniekus un plašāku sabiedrību. EDI vadlīniju iekļaušana komunikācijas praksē nostāda konsorciā kā labas prakses paraugu Eiropas augstākās izglītības telpā, parādot, kā iekļaušanu var īstenot gan pārvaldības, gan izplatīšanas līmenī.

Vadlīniju dokumenta izstrāde un pieņemšana par daudzveidību jutīgo valodu un attēliem arī parāda, kā EDI principus var izmantot veidā, kas pārsniedz simboliskos žestus. Patiesa līdzdalība tiek panākta, ja dažādas grupas tiek pārstāvētas ne tikai simboliski, bet aktīvi veido komunikācijas standartus un praksi. Šajā gadījumā konsultatīvais process ar 5. darba paku un tam sekojošais apstiprinājums ar 6. darba paku, ka norādījumos atspoguļoja kolektīvās zināšanas, nevis šauru grupu perspektīvu. Iekļaujot šos principus nākotnes komunikācijas praksē, konsorcijs izvairījās no performatīvās iekļaušanas kļūdām, kur dažādība tiek demonstrēts virspusēji, nepārdalot varu vai neatzīstot strukturālos šķēršļus. Tā vietā šī pieeja nodrošina konkrētu mehānismu iekļaušanā kā pastāvīgas līdzdalības prakses iekļaušanai, pastiprinot atšķirību starp autentisku integrāciju un simbolismu.

Konsorcija pieeja sīkāk izklāstīta vadlīniju dokumentā "Līdztiesības, daudzveidības un iekļaušanas uzlabošana" (EDI) Universitātes tīmekļa vietnēs: labākās valodas un vizuālās pārstāvniecības prakses. Šis dokuments sniedz praktisku pamatu stratēģijai, izklāstot konkrētus principus un ieteikumus par iekļaujošu valodu un attēliem. Tajā uzsvērts, cik svarīga ir cieņpilna, precīza un nestereotipiska komunikācija, un izklāstīti detalizēti norādījumi par tādām jomām kā dzimumu iekļaujoši termini, kultūras ziņā sensitīva frāzēšana, spēju ietverošas izteiksmes un LGBTQ+ cieņas pilna valoda. Tāpat tajā uzsvēta iekļaujošas tēlainības loma autentiskas daudzveidības attēlošanā, izvairīšanās no simbolisma un pieejamības nodrošināšana, izmantojot tādas prakses kā aprakstošs alternatīvais teksts un kopienas iesaistīšanās attēlu atlasē. Iekļaujot šīs pamatnostādnes komunikācijas praksē, konsorcijs pārveido savas augsta līmeņa EDI saistības par pieņemamiem standartiem, kas tieši ietekmē to, kā partneraugstskolas prezentē sevi savām kopienām un plašākai sabiedrībai.

Līdztiesības, daudzveidības un iekļaušanas veicināšana (EDI) universitāšu tīmekļa vietnēs: labākās valodas un vizuālās pārstāvniecības prakses

Līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana

Līdztiesība, daudzveidība un iekļaušana (EDI) ir pamatprincipi, kuru mērķis ir radīt godīgu un cieņpilnu vidi, kurā katram cilvēkam ir iespēja attīstīties. Šie principi ir īpaši svarīgi universitāšu vidē, kur studentu, mācībspēku un darbinieku daudzveidība apvienojas, lai mācītos, mācītu un veiktu pētījumus.

1. Līdztiesība attiecas uz to, lai visiem būtu vienlīdzīga piekļuve iespējām un resursiem, ļaujot viņiem pilnībā izmantot savu potenciālu. Tas ietver tādu šķēršļu noteikšanu un likvidēšanu, kas var liegt atsevišķām grupām pilnībā piedalīties akadēmiskajā un profesionālajā dzīvē.
2. Daudzveidība ietver atšķirības konkrētā vidē, tostarp, bet ne tikai, rasi, etnisko piederību, dzimumu, vecumu, seksuālo orientāciju, invaliditāti, sociālekonomisko statusu un kultūras izcelsmi. Daudzveidīga universitāšu kopiena sniedz dažādas perspektīvas un pieredzi, uzlabojot izglītības pieredzi visiem.
3. Iekļaušana rada vidi, kurā jebkura persona vai grupa var justies apsveicama, cienīta, atbalstīta un novērtēta. Iekļaujoša prakse nodrošina, ka dažādas personas var pilnībā piedalīties, un tām ir vienlīdzīgas iespējas dot savu ieguldījumu un gūt panākumus.

Iekļaujošās valodas nozīme EDI

Iekļaujošā valoda ir svarīga EDI sastāvdaļa. Tas attiecas uz valodu, kurā nav vārdu, frāžu vai toņu, kas atspoguļo aizspriedumainus, stereotipiskus vai diskriminējošus konkrētu cilvēku vai grupu uzskatus. Iekļaujošā valoda veicina cieņu, atzīst daudzveidību un izvairās no dažādu identitātes grupu atstumtības vai marginalizācijas.

Iekļaujošā valoda

1. Vispārējie principi

- Cieņa un pašcieņa: lietot valodu, kas respektē un cienī visas personas, izvairoties no tādiem terminiem, kurus var uzskatīt par aizskarošiem vai noniecinošiem.
- Izvairīties no pieņēmumiem: neizdariet pieņēmumus par personas dzimumu, rasi, tautību, seksuālo orientāciju, spējām vai citiem identitātes faktoriem, pamatojoties uz tās vārdu, izskatu vai citām īpašībām.
- Skaidrība un precizitāte: izmantojiet skaidru un precīzu valodu, lai izvairītos no neskaidrībām un nodrošinātu, ka visi lietotāji saprot saturu.

2. Dzimtes iekļaujošā valoda

- Dzimumu neitrāli noteikumi: lietot dzimumu neitrālus terminus, kad vien iespējams. Piemēram, izmantojiet "laulāto", nevis "vīru/sievu", "vecāku", nevis "māti/tēvu.
- Vietniekvārdi: lietojot dzimtes neitrālos vietniekvārdus, piemēram, "viņi/viņi", ir runa par personu, kuras dzimums nav zināms vai nav precizēts. Ievērojiet vietniekvārdus, kurus indivīdi izmanto, lai identificētu sevi.
- Tituli un uzrunas formas: Izmantojiet iekļaujošas uzrunas formas. Piemēram, angļiski dzimumneitrālā forma "Mx." ir lietojama, ja persona to izvēlas, savukārt no dzimuma apzīmējošām formām, piemēram, "Mr." vai "Ms.", vajadzētu izvairīties, ja nav zināma konkrētās personas izvēle.
- Izvairieties no dzimumu valodas: izvairieties no valodas, kas nevajadzīgi atšķir dzimumu. Piemēram, izmantojiet "studentiem", nevis "vīriešu un sieviešu studentiem".

3. Kulturāli jūtīga valoda

- Etniskā un rasu identitāte: izmantojiet terminus, kuriem indivīdi un kopienas dod priekšroku, lai aprakstītu savu etnisko un rasu identitāti. Ņemiet vērā, ka šie termini laika gaitā var atšķirties un attīstīties.
- Izvairīties no stereotipiem: neizmantojiet valodu, kas pastiprina stereotipus par jebkuru kultūras, rasu vai etnisko grupu. Esiet piesardzīgs par izmantoto vārdu kontekstu un konotācijām.
- Cieņa pret nosaukumiem: cieniet dažādu kultūru nosaukumu pareizu izrunu un pareizrakstību. Izvairieties no vārdu sašķiešanas, ja vien to īpaši nepieprasa indivīds.

4. Spēju iekļaujoša valoda

- Personas pirmā valoda: izmantojiet cilvēka pirmo valodu, lai uzsvērtu indivīdu, nevis invaliditāti. Piemēram, sakiet "persona ar invaliditāti", nevis "invalids".
- Izvairieties no negatīvām konotācijām: izvairieties no noteikumiem, kas nozīmē žēlumu, bezpalīdzību vai negatīvas konotācijas, piemēram, "cieš no" vai "upuri." Tā vietā izmantojiet neitrālus terminus, piemēram, "dzīvo ar" vai "ir".
- Specifiskums un precizitāte: jābūt specifiskai un precīzai, aprakstot traucējumus. Piemēram, sakiet "persona ar redzes traucējumiem", nevis "akls cilvēks", ja indivīds nav pilnīgi akls.

5. LGBTQ+ iekļaujoša valoda

- Iekļaujoši noteikumi: izmantojiet terminus, kas ietver visas seksuālās orientācijas un dzimumu identitātes. Piemēram, izmantojiet "partneris", nevis "draugs / draudzene" vai "vīrs / sieva".
- Izvairīties no pieņēmumiem: neuztveriet kāda cilvēka seksuālo orientāciju vai dzimuma identitāti, pamatojoties uz viņa izskatu vai uzvedību. Izmantojiet iekļaujošu valodu, kas atzīst visas iespējas.
- Identitātes ievērošana: cieniet un izmantojiet terminus un vietniekvārdus, ko indivīdi izmanto, lai aprakstītu savu seksuālo orientāciju un dzimuma identitāti. Izvairieties no novecojušiem vai aizvainojošiem terminiem.

6. Vecums iekļaujoša valoda

- Izvairīties no vecuma diskriminācija: izmantojiet valodu, kas respektē visu vecumu cilvēkus un izvairās no stereotipiem, kas saistīti ar vecumu. Izvairieties no tādiem terminiem kā "vecāka gadagājuma cilvēki" vai "vecāka gadagājuma cilvēki", un tā vietā izmantojiet "vecāka gadagājuma pieaugušie" vai "visu vecumu cilvēki".
- Vecuma neitrāli noteikumi: ja vecums nav būtisks, izmantojiet vecuma neitrālus terminus. Piemēram, izmantojiet "persona", nevis "jauna persona" vai "vecāka persona", ja vien vecums nav nepieciešama atšķirība.

Iekļaujoši attēli

Iekļaujoši attēli ir būtiski, lai universitāšu tīmekļa vietnēs veicinātu līdztiesību, dažādību un iekļaušanu (EDI). Vizuālā reprezentācija var būtiski ietekmēt to, kā indivīdi uztver savu iekļaušanu un piederību akadēmiskajā sabiedrībā. Šeit mēs ieskicējam principus, labāko praksi un stratēģijas, kā efektīvi izmantot iekļaujošus attēlus.

Iekļaujošās attēlu principi

1. Daudzveidības pārstāvētība

- Realitātes atspoguļojums: nodrošināt, ka attēli atspoguļo faktisko universitāšu kopienas daudzveidību. Tas ietver dažādu rasu, etnisko grupu, dzimumu, vecuma, spēju, sociālekonomiskās izcelsmes un seksuālās orientācijas cilvēku parādīšanu. Piemēram, ieviest iekļaujošās fotogrāfijas sesijas sadaļā kopienas iesaistīšanās, lai radītu patiesu universitātes kopienas pārstāvību.
- Izvairīšanās no simbolisma: iekļaut dažādus indivīdus nozīmīgā un dabiskā kontekstā, nevis tikai kā simboliskus pārstāvjus. Simboliska rīcība var būt neproduktīva un var pastiprināt stereotipus, nevis tos apstrīdēt.

2. Kontekstuālā jutība

- Kultūras nozīme: izmantojiet attēlus, kas ir piemēroti un atbilstoši kultūras prasībām. Izvairieties no attēliem, kas iemūžina kultūras stereotipus vai nepareizi atspoguļo kultūras praksi.

- Izvairīšanās no stereotipiem: izvēlieties attēlus, kas izaicina un pārsniedz tradicionālos stereotipus. Piemēram, attēlot sievietes vadošos amatos un vīriešus aprūpes lomās, lai veicinātu dzimumu līdztiesību.

3. Pieejamība

- Alternatīvie teksta apraksti: nodrošiniet precīzu un aprakstošu alternatīvo tekstu visiem attēliem, lai nodrošinātu pieejamību lietotājiem, kuri izmanto ekrāna lasītājus. Alternatīvajam tekstam jāapraksta attēla saturs un tā konteksts.
- Vizuālā skaidrība: izvēlieties attēlus, kas ir skaidri un nav pārāk sarežģīti, lai nodrošinātu, ka tie ir pieejami personām ar redzes traucējumiem. Augsts kontrasts un vienkāršs sastāvs var palīdzēt redzamību.

4. Pozitīva pārstāvība

- Iedvesmojošie attēli: izmantojiet attēlus, kas attēlo individuus pozitīvā un spēcinošā gaismā. Uzsvērt sasniegumus, stiprās puses un ieguldījumu, nevis deficītu vai vajadzības.
- Iekļaujoši iestatījumi: parādīt dažādas personas, kas piedalās dažādās universitāšu aktivitātēs, piemēram, studijās, mācīšanās, pētniecības veikšanā un iesaistoties studentu pilsētiņas dzīvē, lai atspoguļotu akadēmiskās vides iekļaušanu.

Iekļaujošo attēlu izmantošanas paraugprakse

1. Dažādas foto bibliotēkas

- Izveidotās kolekcijas: izveidot vai iegūt foto bibliotēkas, kas ietver dažādus un iekļaujošus attēlus. Šīs kolekcijas būtu regulāri jāatjaunina, lai atspoguļotu pašreizējos dažādības standartus un universitāšu demogrāfiskos datus.
- Iekļaujoši attēli no attēlu krājumiem: Izmantojot krājuma attēlus, atlasiet kolekcijas, kas pazīstamas ar savu apņemšanos veicināt daudzveidību un iekļaušanu. Platformas, kas specializējas daudzveidīgā reprezentācijai, var būt vērtīgi resursi.

2. Attēlu atlases kritēriji

- Atbilstība saturam: pārlicinieties, vai attēli ir saistīti ar pievienoto saturu. Piemēram, izmantojiet skolēnu attēlus diskusijās, lai iegūtu rakstus par iesaistīšanos klasē vai sadarbības mācīšanos.
- Līdzsvarotā pārstāvība: tiekties pēc līdzsvara attēlošanā dažādās mājas lapas lapās un sadaļās. Izvairīties no vienas grupas pārmērīgas pārstāvības, nodrošinot holistisku skatījumu uz daudzveidību.

3. Kopienas iesaistīšanās

- Atsauksmes un konsultācijas: attēlu atlasē un pārskatīšanā iesaistīt augstskolas kopienas locekļus. Tas var palīdzēt nodrošināt, ka attēli rezonē ar sabiedrību un precīzi atspoguļo tās daudzveidību.

- Iekļaujošas fotogrāfijas sesijas: veidot fotogrāfijas sesijas, kurās iesaistīts plašs dalībnieku klāsts no dažādām vidēm. Veicināt brīvprātīgu līdzdalību, lai iemūžinātu autentiskus un daudzveidīgus brīžus.

4. Regulāra pārskatīšana un atjauninājumi

- Nepārtraukta uzlabošana: regulāri pārskatiet un atjauniniet attēlus tīmekļa vietnē, lai saglabātu atbilstību un atbilstību mainīgiem dažādības standartiem. Nomainiet novecojušus attēlus ar aktuālākiem un reprezentatīvākiem.
- Atbildot uz atsauksmēm: rīkoties pēc universitātes sabiedrības atsauksmēm par attēlu iekļaušanu. Risināt jebkādas bažas un veikt vajadzīgos pielāgojumus, lai uzlabotu pārstāvību.

Kopsavilkums

Visbeidzot, līdztiesību, daudzveidības un iekļaušanas (EDI) veicināšana universitāšu vidē ir būtiska, lai radītu vidi, kurā ikviens var attīstīties. Pieņemot iekļaujošu valodu un attēlus universitāšu tīmekļa vietnēs, iestādes var labāk atspoguļot savu apņemšanos ievērot dažādību un nodrošināt, ka visi sabiedrības locekļi jūtas novērtēti un ievēroti. Iekļaujošas valodas paraugprakses ieviešana ietver cieņpilnu, skaidru un precīzu terminu izmantošanu, kas novērš stereotipus un atzīst identitāšu daudzveidību. Līdzīgi, izmantojot iekļaujošus attēlus, kas precīzi atspoguļo universitātes daudzveidīgo iedzīvotāju skaitu, izvairās no simboliskas rīcības un nodrošina pieejamību, var ievērojami uzlabot studentu, mācībspēku un personāla piederības sajūtu. Pastāvīgi centieni atjaunināt un uzlabot šo praksi ir būtiski, lai to saskaņotu ar mainīgiem dažādības standartiem un patiesi veicinātu iekļaujošu akadēmisko vidi.

Avoti:

- BOVILL, C. 2020. Co-creation in learning and teaching: The case for a whole-class approach in higher education. *Higher education*, 79, 1023-1037.
- BOVILL, C., COOK-SATHER, A. & FELTEN, P. 2011. Students as co-creators of teaching approaches, course design, and curricula: implications for academic developers. *International Journal for academic development*, 16, 133-145.
- CHILDRESS, C., NAYYAR, J. & GIBSON, I. 2024. Tokenism and its long-term consequences: Evidence from the literary field. *American Sociological Review*, 89, 31-59.
- CLAEYS-KULIK, A.-L., JØRGENSEN, T. E. & STÖBER, H. 2019. Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions: Results from the INVITED Project. European University Association.
- COOK-SATHER, A., BOVILL, C. & FELTEN, P. 2014. Engaging students as partners in learning and teaching: A guide for faculty, John Wiley & Sons.
- CROSIER, D. 2022. Towards Equity and Inclusion in Higher Education in Europe. Eurydice Report. European Education and Culture Executive Agency, European Commission.

DEELEY, S. J. & BOVILL, C. 2017. Staff student partnership in assessment: Enhancing assessment literacy through democratic practices. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42, 463-477.

EUROPEAN COMMISSION. 2020a. A Union of equality : EU anti-racism action plan 2020-2025 [Online]. https://commission.europa.eu/document/download/beb25da4-e6b9-459e-89f7-bcddb3a8f0c8_en?filename=a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_2025_en.pdf. [Accessed 17 September 2025].

EUROPEAN COMMISSION. 2020b. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025 [Online]. <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>. [Accessed 17 September 2025].

EUROPEAN COMMISSION 2020c. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020–2025 (COM/2020/152 final). Brussels: European Commission.

EUROPEAN COMMISSION 2021. Guidance Note on the Collection and Use of Equality Data Based on Racial or Ethnic Origin. Publications Office of the European Union Luxembourg.

EUROPEAN COMMISSION 2024. Report on the implementation of the EU anti-racism action plan 2020–2025 and on national action plans against racism and discrimination (COM/2024/419 final). Brussels: European Commission.

EUROPEAN COMMISSION & DIRECTORATE-GENERAL FOR JUSTICE CONSUMERS 2025. 2025 report on gender equality in the EU, Publications Office of the European Union.

GRAHAM, L. & LINDSAY, S. 2025. From tokenism to transformation: Acknowledging the missing voices of marginalised students in higher education, beyond box-ticking frameworks. *Open Scholarship of Teaching and Learning*, 4.

KANTER, R. M. 1977. *Men and women of the corporation*. New York, 209.

LAMBERT, J. R., SMITH, G. P., YEATTS, P. E. & DZVURUMI, W. 2025. Token effect beliefs, stigma consciousness and the organizational attractiveness of homogeneous firms among women employees. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44, 72-88.

LIU, D., BJAALID, G., MENICHELLI, E. & SUN, X. 2024. Empowering women in academia: navigating institutional dynamics, gender roles, and personal pursuits among female researchers in Norwegian higher education. *Journal of Asian Public Policy*, 1-17.

LOUTH, J., WALSH, K. & GOODWIN-SMITH, I. 2019. "Making sure that the students aren't just a tick box": Evaluating the Student Voice Australia Pilot.

MERCER-MAPSTONE, L. & BOVILL, C. 2020. Equity and diversity in institutional approaches to student-staff partnership schemes in higher education. *Studies in Higher Education*, 45, 2541-2557.

NAKAJIMA, K., SHIRASU, Y. & KODERA, E. 2025. Tokenism in gender diversity on board of directors. *Journal of the Japanese and International Economies*, 75, 101342.

OFFICE OF THE UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS (OHCHR) 2018. A Human Rights-Based Approach to Data: Leaving No One Behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development. Guidance Note to Data Collection and Disaggregation. Geneva: United Nations.

Uzdevums Nr. 5.6: Veikt EDI politikas pētījumu (EDI pētījumu perspektīvas)

Pētījumi un zinātniskie pierādījumi ir konsekventi integrēti visos 5. darba pakas procesos. Tas atspoguļo pārliecību, ka spēcīgas pētniecības perspektīvas ir neaizstājamas alianses centieni virzīšanā, nodrošinot, ka EDI darbs ir pamatots ar pierādījumiem un atbilst starptautiskajām vadlīnijām, kā arī labākajai praksei. Tādējādi pētījumi ir apzināti iestrādāti, lai apstiprinātu metodes, apspriestu dažādas pieejas un novērtētu rezultātus, ļaujot aliansei pārliecinoši virzīties uz tās mērķiem.

5. darba pakas galvenais mērķis ir apzināt un likvidēt šķēršļus, kas kavē nepietiekami pārstāvēto grupu dalību augstākajā izglītībā. Izmantojot dažādas metodes un pētniecības pieejas, alianse ir strādājusi, lai izveidotu Eiropas universitāti, kas sakņojas EDI principos. Šī sistēma nodrošina, ka iestādes apņemas nodrošināt vienlīdzīgu piekļuvi izglītībai, vērtību daudzveidību kā sabiedrības atspoguļojumu un garantēt iekļaujošu vidi, kurā visi studenti un darbinieki var pilnībā izmantot savu potenciālu.

Uzdevums Nr.5.6 parāda, ka pētījumi caurvij visus 5. darba pakas aspektus, informējot gan par veiktajiem procesiem, gan radītajiem rezultātiem. Šajā EDI politikas ziņojumā ir iekļauti četri dažādi, pamatīgi ziņojumi: Eeošo politiku kartēšana, GCM kopsavilkums, Imagine kopsavilkums un ziņojums par rādītājiem. Katrs no šiem ziņojumiem atbilst strukturētam formātam, kas ietver ievadu, rezultātus un diskusijas. Rezultāti tika prezentēti pedagoģiskā un pieejamā veidā, izmantojot grafikus, tematiskas kopas un tabulas, savukārt diskusijās tika atspoguļoti secinājumi plašākās akadēmiskajās, zinātniskajās un politiskajās debatēs. Tika integrēti labas prakses piemēri no citām Eiropas universitātēm, ES tiesību aktiem un starptautiskās politikas satvariem, lai nodrošinātu saskaņošanu ar esošajām struktūrām, izvairītos no dublēšanās un stiprinātu legimitāti. Šī pētniecības, prakses un politikas triangulācija nodrošina stabilu pamatu kopīgai EDI politikai.

Pirmais solis šajā procesā bija saistīts ar pašreizējās EDI politikas un vadlīniju kartēšanu partneruniversitātēs. Katra iestāde, izmantojot savu īpašo EDI amatpersonu, piedalījās visaptverošā pārskatīšanas procesā. Konstatējumi, kas apkopoti jau esošās ar EDI saistītās politikas kopsavilkumā, parādīja, ka visas universitātes jau ir pievērsušas uzmanību būtiskām problēmām. Šis bažas ietvēra dzimumu integrāciju, diskriminācijas novēršanas tiesību aktus, atbalstu studentiem ar invaliditāti un pielāgojumus tiem, kas saskaras ar fiziskiem šķēršļiem. Tomēr ievērojama atšķirība bija obligātas izglītības trūkums par EDI un tās loma universitātes piederības kultūras veidošanā visiem.

Lai novērstu šo problēmu, tika veikti pētījumi, lai koncentrētos tikai uz nepietiekami pārstāvēto grupu identificēšanu un lai veicinātu iekļaujošu vidi, no kuras labumu gūst visi universitātes kopienas locekļi. Iesaistot lielu skaitu studentu un darbinieku radošajos procesos, mērķis bija stiprināt autentiskās daudzveidības praksi, vienlaikus izvairoties no simboliskas rīcības. Visi ar mērķi noteikt būtību, ko var definēt kā atvērtu un iekļaujošu universitātes vidi gan personālam, gan studentiem.

Viena no galvenajām metodēm, ko izmantoja, bija Imagine darbsemināri, kurās ap šo uzvedumu piedalījās gandrīz 400 studentu visā alianšē: „*Kā mēs varam padarīt savu universitāti iekļaujošāku visiem?*” Imagine darbsemināri tika balstīti uz zinātniski apstiprinātu koprades metodiku, izmantojot dizaina domāšanu un cilvēka centrētu pieeju kā metodes (Bender-Salazar, 2023, Brown, 2008). Šī pieeja ļāva izveidot augšupējus risinājumus, kas atspoguļoja

dažādu studentu dzīves realitāti, vienlaikus nodrošinot, ka iekļaušana nav samazināta līdz skaitliskai attēlošanai, kā paskaidrots Uzdevumā Nr. 5.5. No dalībniekiem saņemtās atsauksmes ir bijušas pozitīvas, pastiprinot EDI politikas veidošanas pieejas praktisko vērtību aliansē, vienlaikus izmantojot zinātniski pierādītas metodes.

Paralēli tika izmantota arī grupas koncepcijas kartēšana (Kane and Rosas, 2017) kā pētniecības metode, iesaistot vismaz 35 personāla dalībniekus no katras no deviņām universitātēm. "Viena svarīga lieta, lai uzlabotu pašu kapitālu, dažādību un iekļaušanu (EDI) manā universitātē ir..." darbinieki radīja idejas, kas vēlāk tika sargrupētas un noteiktas par prioritārām, sniedzot ieskatu par sistēmiskām un institucionālām problēmām. Pētniecības dati liecina, ka personas, kas iesaistītas līdzdalības procesos, iegūst lielāku atbildības sajūtu un, visticamāk, atbalsta īstenošanu (Bencivenga et al., 2025), kas ir skaidri atspoguļots personāla iesaistē. GCM procesa dalībnieki ir sadalīti mācību, administrācijas, vadības un pārvaldības lomās. Svarīgi ir tas, ka metodoloģija nodrošināja pārstāvību ārpus tiem, kas jau ir iesaistīti EDI. Gan GCM, gan Imagine darbsemināri iesaistīja plašu dalībnieku loku, tādējādi paplašinot iekļaušanu procesā un bagātinot daudzveidību.

Pētniecības dimensija tika attiecināta arī uz rādītāju izstrādi EDI iniciatīvu uzraudzībai. Šie rādītāji, kas tika apkopoti un kopīgi pārskatīti 5. darba pakas ietvaros, tika pilnveidoti, izmantojot vairākas iterācijas, lai nodrošinātu to piemērojamību dažādos apvienību institucionālajos kontekstos. Savienojot tos ar "Quadruple Helix" modeli, kas aptver akadēmisko vidi, uzņēmējdarbību, valdību un pilsonisko sabiedrību, alianse nostāda EDI ne tikai kā akadēmisku problēmu, bet arī kā sabiedrības pārveides virzītājspēku. Šī sistēmiskā strukturēšana stiprina EDI darba ilgtspēju un spēju pielāgoties visā aliansē un ārpus tās, un tās pamatā ir zinātniska argumentācija.

Kopsavilkums

Integrējot personāla un studentu perspektīvas, balstoties uz zinātniskiem pierādījumiem un saskaņojot ar plašākiem Eiropas ietvariem, alianse ir izstrādājusi EDI politikas ziņojumu, kas ir gan akadēmiski stingrs, gan kontekstuāli autentisks. Uzsāktais darbs sniedz spēcīgu pārliecību, ka EDI tiek attīstīta ilgtspējīgā, iekļaujošā un ietekmīgā veidā. Turklāt alianse ir pārliecināta, ka šī ilgstošais ieguldījums pētniecībā virzītā EDI veicinās atvērtāku domāšanu dažādībai un iekļaušanai, jo īpaši, iesaistoties "Quadruple Helix" modelī. To darot, COLOURS alianse paplašinās iespējas nepietiekami pārstāvētām grupām piekļūt augstākajai izglītībai un pilnībā piedalīties akadēmiskajā dzīvē. Paredzams, ka šī apņemšanās veicinās atvērtāku domāšanu attiecībā uz daudzveidību un iekļaušanu, jo īpaši saistībā ar "Quadruple Helix" sistēmu, tādējādi vēl vairāk uzlabojot iespējas nepietiekami pārstāvētām grupām piekļūt augstākajai izglītībai.

Avoti:

BENDER-SALAZAR, R. 2023. Design thinking as an effective method for problem-setting and needfinding for entrepreneurial teams addressing wicked problems. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12, 24.

BENCIVENGA, R., CAMPANINI VILHENA, F. & TARAMASSO, A. C. 2025. The European Union's Push for Equality, Diversity and Inclusion (EDI) and Its Implications for Career Development: A Perspective on Skills and Competences. In: LEONE, C. (ed.) *Career*

Development - Challenges and Opportunities in Contemporary Societies. Rijeka: IntechOpen.

BROWN, T. 2008. Design thinking. Harvard business review, 86, 84.

KANE, M. & ROSAS, S. 2017. Conversations about group concept mapping: Applications, examples, and enhancements, SAGE publications.

Uzdevums Nr. 5.7: EDI uzraudzība

Lai nodrošinātu 5. darba pakas darba strukturētu un pārredzamu attīstību, ļoti svarīgi ir efektīvi uzraudzības mehānismi. Jau no projekta sākuma EDI amatpersonas tika ieceltas katrā partneruniversitātē, lai darbotos kā alianses EDI centienu pārstāvji. To loma ir bijusi būtiska, lai iestāžu praksi sasaistītu ar COLOURS alianses kopīgajiem mērķiem, vienlaikus kalpojot par galvenajiem aizstāvjiem nepietiekami pārstāvētajām grupām, izmantojot to kompetenci un kontekstuālās zināšanas par EDI attiecīgajās iestādēs.

Kā monitoringa procesa pamatelements ir izveidotas ikmēneša sanāksmes. Šīs sanāksmes ir paredzētas vairākiem mērķiem: Sekot līdzi 5. darba pakas uzdevumu izpildei, regulāri sniegt atjauninājumus no katras iestādes, nodrošināt pārskatatbildību un saglabāt pārredzamību attiecībā uz darba virzību un attīstību. Sanāksmes darbojas arī kā platforma, lai taisnīgi sadalītu pienākumus, precizētu cerības un garantētu, ka neviens partneris vai pārstāvis netiek atstāts bez norādījumiem vai informācijas. Katra partneruniversitāte iesniedz ikmēneša progresa ziņojumus, kas tiek apkopoti, lai sniegtu visaptverošu pārskatu par sasniegumiem, izaicinājumiem un turpmākajiem soļiem.

Papildus EDI ekspertu regulārajām koordinācijas sanāksmēm 5. darba pakas ir piedalījusies citās, plašākās sanāksmēs, kurās piedalās vadītāji un līdzvadītāji, kā arī plašākā kolēģu grupā, kas nodarbojas ar EDI jautājumiem. Šīs sanāksmes ļauj padziļināti apspriest galvenos rezultātus, termiņus un transversālus jautājumus. Tie nodrošina iespēju risināt lielākus stratēģiskus jautājumus un saskaņot vietējās darbības ar alianses mēroga mērķiem.

Papildus 5. darba pakas uzraudzības sistēma ir pastiprināta, nodrošinot, ka EDI attīstība tiek sistemātiski atspoguļota augstākā pārvaldības līmenī. 5. darba paka vada koordinācijas komiteju un regulāri vada to, lai tā regulāri ziņotu koordinācijas komitejai par progresu un jauniem jautājumiem, iesaistot Studentu forumu un citas alianses mēroga sanāksmes, piemēram, ikgadējas konferences. Tas nodrošina, ka EDI ir cieši integrēts alianses stratēģiskajā dialogā, stiprinot gan vietējo atbildību, gan alianses vienotību.

Saskaņā ar sākotnējo projekta plānu uzraudzības pasākumi ir nodrošinājuši, ka katra uzdevuma mērķi tiek sasniegti piedāvātajos termiņos, ka progresa statuss tiek konsekventi ziņots COLOURS Vadības padomei (CSP) un ka EDI pieeja ir integrēta visā aliansē. No 1. mēneša līdz 24. mēnesim CSP ir sagatavoti un savlaicīgi piegādāti regulāri progresa ziņojumi, nodrošinot pārskatāmus atjauninājumus par katra uzdevuma virzību 5. darba pakā. Kopumā EDI darbību uzraudzība 5. darba pakas ietvaros ir bijusi strukturēta un efektīva. Apvienojot ikmēneša ziņojumus, iekļaujošas sanāksmes un sistemātiskus augšupvērstus ziņojumus pārvaldības struktūrām, ir izveidota sistēma, kas atbalsta pārredzamību, pārskatatbildību un iekļaušanu. Šis process nodrošināja, ka EDI joprojām ir pamanāma, integrēta un stratēģiski nozīmīga alianses attīstības sastāvdaļa.

Apliecinājums

Mēs vēlamies izteikt patiesu atzinību visām privātpersonām un iestādēm, kas ir veicinājušas šī EDI politikas ziņojuma izstrādi.

Īpašs paldies ir Līdztiesību, Daudzveidības un Iekļaušanas (EDI) ekspertiem un koordinatoriem visā COLOURS Eiropas universitāšu aliansē. Viņu ilgstošais ieguldījums, kritiskie secinājumi un sadarbība ir bijuši būtiski svarīgi, veidojot kolektīvo izpratni par EDI aliansē. Pastāvīga progresa ziņojumu apmaiņa, regulāras sanāksmes un iestāžu līmeņa ieguldījumi ir bijuši pamats rezultātu apkopošanai un stratēģisko virzienu formulēšanai.

Mēs esam īpaši pateicīgi studentiem un darbiniekiem, kuri aktīvi iesaistījās konsultācijās, semināros un kartēšanā. Jūsu perspektīvas, pieredze dzīves laikā un radošs ieguldījums ir bijis galvenais, lai nodrošinātu, ka šī ziņojuma rezultāti atspoguļo mūsu akadēmisko kopienu realitāti.

Mēs arī vēlamies izteikt atzinību par nenovērtējamo atbalstu, ko sniedz administratīvās komandas un institucionālā vadība katrā partneruniversitātē. Viņu apņēmība veicināt sadarbību, veicināt līdzdalību un veicināt dialogu starp disciplīnām un nozarēm bija ļoti svarīga šā darba virzībai.

Šis ziņojums ir rezultāts kopīgiem centieniem, kuru pamatā ir kopīgas vērtības un savstarpēja apņemšanās veicināt iekļaujošu, taisnīgu un daudzveidīgu akadēmisko vidi visā mūsu aliansē un ārpus tās.

