

Брюксел, 25 ноември 2024 г.
(OR. en)

15477/24

Междуетноститутуционално досие:
2024/0078(NLE)

EDUC 415
SOC 824
RECH 493
JEUN 275
DIGIT 227
ENV 1099

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Делегациите
Относно:	Препоръка на Съвета относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование

Приложено се изпраща на делегациите посочената по-горе препоръка, която беше приета от Съвета по образование, младеж, култура и спорт на заседанието му от 25 ноември 2024 г.

Препоръка на Съвета

относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 292 във връзка с член 153, параграф 1, букви б) и и), както и член 165, параграф 4 и член 166, параграф 4 от него,

като взе предвид предложението на Европейската комисия,

като има предвид, че:

1. Привлекателните и устойчиви кариери във висшето образование са от основно значение за процъфтяването на висшите училища в Съюза и за по-задълбочено транснационално сътрудничество между държавите членки в съответствие със заключенията на Съвета относно Европейска стратегия за засилване на ролята на висшите учебни заведения за бъдещето на Европа¹. Укрепването на европейското висше образование е сред стратегическите приоритети, които Съветът² определи за настоящото десетилетие.

¹ ОВ С 167, 21.4.2022 г., стр. 9.

² Резолюция на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него (2021—2030 г.) (ОВ С 66, 26.2.2021 г., стр. 1).

2. За целите на настоящата препоръка:

- „устойчиви кариери във висшето образование“ следва да се разбира като непрекъснатата трудова заетост на академичен състав и на персонал в сферата на професионалните услуги в поредни периоди от професионален опит, които улесняват тяхното личностно и професионално развитие и благосъстояние във времето;
- „академичен състав във висшето образование“ следва да се разбира като персонал, чиято основна или главна задача е преподавателска или научноизследователска дейност в учебни заведения, които предлагат програми на нива 5—8 по Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Персоналът, обхванат от настоящата препоръка, включва както работещите във висши училища, които се занимават едновременно с преподавателска и научноизследователска дейност, така и тези, които се занимават само или предимно с преподаване, независимо от техния статут. В термина се включват също работещите във висшите училища изследователи, на които може да не е възложена постоянна преподавателска дейност, но които участват в живота на висшето училище и понякога е възможно да преподават;
- „висши училища“ следва да се разбира като целия сектор, който представлява цялата сфера на висшето образование, обхващайки следователно всички видове висши училища, в съответствие с националното право или практика.

3. В обхвата на някои препоръки се включват персонал в сферата на професионалните услуги, извършващ дейност във висшето образование, който строго погледнато не се счита за „академичен състав“, но който разполага със задълбочени експертни познания на високо равнище в стратегически или юридически области или области, свързани с транснационалното сътрудничество или комуникация, специалисти, работещи в области, свързани с академичните задачи, които обаче не участват пряко в тях, или специалисти в сферата на висшето образование, разполагащи със задълбочени знания по отношение на политиката в тази сфера и други политики от значение.

4. Висшите училища са от стратегическо значение за преодоляване на социално-икономическите предизвикателства, допринасяйки за иновациите, конкурентоспособността, многоезичието и културното, социалното и демократичното развитие на местно, регионално, национално и европейско равнище. Условието, в които работят висшите училища, се променят, като понастоящем се създават нови модели на управление и образователни модели и нови видове академични дейности. От академичния състав във висшето образование се очаква да изпълнява различни роли, вариращи от традиционна преподавателска и научноизследователска дейност до създаване на възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация за бързо променящите се нужди на професионалния живот, както и предприемачество и иновации, лидерство, оползотворяване и трансфер на знания, регионално, национално и транснационално сътрудничество, работа с предприятията и общностите³, регионално и местно развитие, наставничество, подкрепа за изготвянето на политики, администрация и управление и участие в институционалното управление. Тези разнообразни роли не са признати в равномерна степен. С оглед да се преодолеят предубежденията в структурата на кариерното развитие и в цялостното обществено признаване на научните изследвания за сметка на преподаването и на други академични дейности, които не са свързани с научни изследвания, би било подходящо да се насърчи прилагането на подходи, при които се признават разнообразните академични кариерни пътеки, като те се отчитат в процесите на оценка и професионално повишаване на персонала.

³ Мисията на висшето образование надхвърля функциите, свързани с образованието и научните изследвания. *Работата с предприятията* означава създаване на партньорства между висшите училища и бизнеса, които водят до взаимни ползи, като например достъп до нови технологии за дружествата и достъп до дуални системи на образование и обучение, оборудване, експертен опит и мрежи извън академичните среди за висшите училища. *Работата с общностите* означава засилване на демократичните ценности и на гражданското участие, като се разглеждат нуждите на уязвимите групи, допринася се за културното и социално-икономическото развитие, обществената политика се аргументира и се преодоляват мащабни социални предизвикателства.

5. Създаването на по-добри условия за академичния състав и премахването на пречките могат да помогнат да се повиши привлекателността на висшите училища като места на работа и да се подобри способността им да постигат допълнително положително въздействие върху други области, по-специално на пазара на труда, чрез стимулиране на развитието на талантите. По-високо цененият и подкрепеният в по-голяма степен академичен състав може да спомогне за подготвяне на работната сила, необходима за развитието на икономиката, която все повече зависи от знанията, иновациите и висококвалифицираните кадри. Значението на привлекателните и ефективни висши училища се признава по-специално в регионите, които се намират в т.нар. „капан за развитието на таланти“ или рискуващи да попаднат в този капан и които изостават от гледна точка на създаването на нови икономически възможности⁴.
6. За стратегическите национални и транснационални дейности, като изграждането на алианси на европейски университети или други форми на сдружения, за разработването на транснационални образователни програми и проекти и обмени на академичен състав и за изготвянето на предложения за образование и обучение, свързани с непрекъснато учене, все повече са необходими академичен състав и персонал в сферата на професионалните услуги, които да посвещават допълнително време и енергия на тези дейности в допълнение към основната преподавателска и научноизследователска дейност. С оглед да се подпомогнат тези дейности, в политиките в областта на човешките ресурси, например във връзка с оценяването и повишението, трябва да се отчитат участието на персонала в дейности, насочени към национално и транснационално сътрудничество, и допълнителното натоварване, което те могат да създадат.

⁴ Съобщение на Комисията от 17 януари 2023 г. „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“ (COM(2023) 32 final).

7. Свободната, безопасна и недискриминационна работна среда, в която се прилагат политики за равенство, насърчаващи приобщаването, многообразието и борбата с дискриминацията, и в която няма каквито и да било форми на тормоз и насилие, включително насилие, основано на пола, е важен фактор, благоприятстващ осъществяването на висококачествена преподавателска дейност от страна на академичния състав. Възможно е също така академичният състав и персоналът в сферата на професионалните услуги да се сблъскват с предизвикателства, свързани с неудовлетворителни условия на труд⁵, значително работно натоварване, както и свързани с пола или други предубеждения при оценката и признаването. Освен това жените по-често биват наемани на несигурни и временни договори в сравнение с мъжете⁶. За преодоляването на тези предизвикателства е необходимо да се насърчат конкурентни, прозрачни, достъпни и справедливи условия на труд в академичните среди.
8. Институционалната автономност, академичната свобода и неприкосновеност, участието на студентите и персонала в управлението на висшето образование, отговорността на обществото за висшето образование и обществената отговорност, която висшето образование има, са ключови средства за осигуряването на висококачествено висше образование и те следва да бъдат защитавани и насърчавани.
9. Действията на Съюза за насърчаване на приобщаването, многообразието и равенството между половете във висшето образование се основават на приобщаващ подход за високи постижения. Тяхната цел е да подпомогнат постигането на висше образование с високи постижения и същевременно да гарантират равно участие, като се обръща специално внимание на жените, на недостатъчно представените групи и на общностите в неравностойно положение. За да се преодолее ситуацията, в която се намират определени недостатъчно представени групи, по-специално на ръководни позиции, би било подходящо да се стимулират планове за равенство, многообразие и приобщаване във висшите училища и в процесите за професионално повишаване.

⁵ Включително липса на мерки за разумни улеснения за хората с увреждания, както е посочено в Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).

⁶ Европейска комисия, Генерална дирекция „Научни изследвания и иновации“, She figures 2021 г. — Полът в научните изследвания и иновациите — Статистика и показатели, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

10. Настоящата препоръка е разработена в тясна синергия с Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството⁷, която има за цел да се насърчат по-привлекателните научноизследователски кариери във всички сектори, включително в академичните среди, както и пълното признаване на всички видове кариерни пътеки. И двете препоръки целят подобряване на условията на труд, стабилността на кариерата, уменията и компетентностите, равенството между половете, приобщаването и мерките за социална закрила за съответните целеви групи.
11. Настоящата препоръка има за цел да насърчи мерки за подобряване на непрекъснатото професионално развитие и за допълнително признаване на разнообразието от дейности, осъществявани от академичния състав. Това ще позволи мобилизиране на персонала с цел разработване на иновативни практики на преподаване и учене като част от перспектива за учене през целия живот, стимулиране на нагласите за повишаване на квалификацията и за преквалификация и насърчаване на придобиването на умения и компетентности за екологичния и цифровия преход, включително използването на изкуствен интелект в преподаването, ученето и научните изследвания въз основа на етични принципи.
12. Настоящата препоръка има за цел да насърчи конкурентни, предвидими, справедливи, приобщаващи, достъпни, безопасни и недискриминационни условия за академичния състав и персонала в сферата на професионалните услуги с цел привличането и задържането на тези кадри в сектора на висшето образование. Академичният състав следва да може да разработва иновативни методи на преподаване в среда, в която условията на труд са конкурентни и справедливи, основните права се защитават, няма опасения от репресивни мерки и/или неправомерно външно влияние и се предлага възможност за професионално развитие.

⁷ Препоръка на Съвета от 18 декември 2023 г. относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството (ОВ С, С/2023/1640, 29.12.2023 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Настоящата препоръка също така има за цел да подобри базата от данни за разработването на политики и стратегии за човешките ресурси във висшето образование. Тъй като систематичното събиране на съпоставими в международен план данни относно академичния състав продължава да бъде недостатъчно и тъй като в различните системи за висше образование се използват различни набори от категории по отношение на персонала, би било целесъобразно да се проучи възможността за събиране на по-подробни данни, използвайки подходящи за това инструменти, на първо място Европейската обсерватория на сектора на висшето образование⁸ и Обсерваторията за кариерите в областта на научните изследвания и иновациите (ReICO), с цел адекватен мониторинг на нововъзникващите тенденции в достатъчна степен и предприемане на стъпки от действително основана на факти политика, като успоредно с това се засилва по-задълбоченото транснационално сътрудничество на равнището на Съюза.
14. По-задълбоченото и ефективно европейско транснационално сътрудничество във висшето образование е от решаващо значение за поддържането на ценностите, идентичността и демокрацията на Съюза. То е от първостепенна важност и за конкурентоспособността и привлекателността на Европа. Благодарение на трансграничното сътрудничество системите за висше образование и висшите училища стават по-силни, по-иновативни и по-ефективни. Участието на персонала в подготвянето, насърчаването и последващото подпомагане на мобилността на студентите и персонала, включително на тези, които участват в интегрирането на мобилността в учебните програми, следва да се насърчава, да се признава и оценява по-добре.

⁸ Вж. съобщението на Комисията от 18 януари 2022 г. относно европейска стратегия за университетите (COM(2022) 16 final). Комисията е в процес на създаване на Европейската обсерватория на сектора на висшето образование. Целта на обсерваторията е да комбинира най-доброто от настоящите капацитети и инструменти за събиране на данни на ЕС на едно място, като същевременно подобри тяхната употреба.

15. Настоящата препоръка има за цел да насърчи по-добро признаване на енергията и времето, които академичният състав и останалият персонал в сферата на професионалните услуги посвещават на дейности, насочени към транснационално сътрудничество, например алианси на европейски университети. С оглед на пълното осъществяване на настоящата инициатива и насърчаването на дейности, насочени към транснационално сътрудничество, включително разработването на съвместни дипломи за висше образование, следва да се насърчат пълноценното участие на персонала и възможностите за професионално развитие за академичния състав и персонала в сферата на професионалните услуги, които изпълняват функции за стратегическа координация. Стимулирането на персонала с цел насърчаване на транснационалната и междусекторната мобилност следва също така да допринесе значително за разработването на транснационални иновативни и междудисциплинарни образователни програми, което ще бъде от полза за всички студенти,

С НАСТОЯЩОТО ПРЕПОРЪЧВА НА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ:

При надлежно зачитане на институционалната автономност и академичната свобода и в съответствие с националните обстоятелства:

1. Да насърчават, отчитат и ценят разнообразните академични роли, включително иновативното и ефективно преподаване и трансфера на знания към обществото, и по-специално:
 - a) да се консултират със сектора на висшето образование с цел:
 - i) подобряване на политиките за човешките ресурси в сектора на висшето образование, за да се признават в по-голяма степен и възнаграждават по сходен начин разнообразните роли на академичния състав, като преподаване, научни изследвания, предприемачество и иновации, оползотворяване и трансфер на знанията, национално и транснационално сътрудничество, работа с предприятията и общностите, регионално и местно развитие, наставничество, администрация и управление и участие в институционалното управление;
 - ii) допълнително насърчаване на нови и съществуващи подходи, при които се ценят, признават и възнаграждават разнообразните академични кариерни пътеки с цел улесняване на пропускливостта на кариерите между различните роли на академичния състав, посочени в точка 1, буква а), подточка i); между разнообразните сегменти на публичния и частния сектор; и между държавите, като се отчитат по прозрачен начин прекъсванията на кариерата⁹;

⁹ Например поради родителство и отговорности за полагане на грижи или здравословни проблеми.

- iii) по-нататъшно разработване на практики в сектора на висшето образование с оглед оценяване на професионално-педагогическото усъвършенстване и развитието на персонала и насърчаване на еднакво високата оценка на преподавателската спрямо научноизследователската дейност при оценяването и повишаването на персонала;
 - iv) насърчаване на институционалното лидерство във висшите училища, за да се повиши и запази насочеността към ученето, преподаването и трансфера на знания, като се обръща еднакво внимание на преподавателската и на научноизследователската дейност и като се ценят кадрите, които активно работят за високи постижения при преподаването и ученето във висшите училища и популяризират добри практики за оценяване на високите постижения в преподаването;
 - v) оказване на подкрепа за участието на академичния състав в дискусии относно реформите и процесите на национално, регионално и институционално равнище, свързани с тяхната кариера, включително оценяване и професионално развитие;
- б) да подпомагат разработването на практики в сектора на висшето образование с оглед инвестирането в трайни умения и професионално развитие, като:
- i) осигуряват подходящо обучение и подкрепа за академичния състав, който осъществява преподавателска дейност, включително кадрите в началния етап от професионалното им развитие и преподавателите на непълно работно време;
 - ii) подкрепят професионално-педагогическото усъвършенстване с нови педагогически методи, например чрез използване на научни изследвания в областта на преподаването и създаване на иновативни центрове за преподаване и учене във висшите училища, като се надгражда върху съществуващите общности от практикуващи специалисти и университетски библиотеки, за да се подпомогне академичният състав в мисията му да преподава;

- iii) осигуряват подкрепа за непрекъснато професионално развитие на академичния състав във връзка с иновативни и ориентирани към студентите подходи към ученето и преподаването, водещи до сертифициране, например чрез микроудостоверения¹⁰, така че да се подобрят цифровите и иновативни методи и практики на преподаване, включително чрез стимулиране на безопасното, етично и прозрачно използване на изкуствения интелект, интегриране на ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие, в техните курсове¹¹, насърчаване на приобщаващи подходи към ученето, насочени към разнообразни групи от учащи, включително най-уязвимите, интегриране на транснационалното сътрудничество в програмите за образование и обучение и споделяне на знания с останалата част от света чрез онлайн курсове въз основа на практики за отворено образование¹²;
- в) да обмислят евентуалното интегриране на показатели, с които се оценяват степента на иновации и качеството на преподаването и ученето, в съществуващите процеси за осигуряване на качеството, като се използва експертният опит на Постоянната група по показателите и критериите.

¹⁰ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10).

¹¹ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 1).

¹² Практиките за отворено образование представляват техники за преподаване и учене, които се ползват от отворени и основани на участието технологии и отворени образователни ресурси с цел улесняване на съвместното и гъвкаво учене.

2. Да насърчават спазването на колективните трудови договори, ефективния социален диалог и автономността на социалните партньори и да предприемат действия за подкрепа, позволяващи на работодателите да осигуряват привлекателни, приобщаващи и конкурентни условия на труд, при които академичният състав и персоналът в сферата на професионалните услуги се ценят, насърчават и подкрепят. Тези действия за подкрепа биха могли да включват:
- а) подобряване на практиките за наемане и условията на труд на академичния състав и персонала в сферата на професионалните услуги, както и свързаните с тях механизми за финансиране, така че тези условия да станат по-прозрачни, предвидими, достъпни и стабилни, особено за кадрите, които се намират в началния етап от професионалното си развитие;
 - б) осигуряване на съизмеримо възнаграждаване без разлики в заплащането между половете, на условия за постигане равновесие между професионалния и личния живот и на гъвкави условия на труд за академичния състав и персонала в сферата професионалните услуги, което спомага за съчетаване на личния и семейния живот и отговорностите за полагане на грижи, както и здравето, безопасността и общото благосъстояние, без да се засяга кариерата;
 - в) осигуряване на достъп до адекватна социална закрила, независимо от формата на заетост, без да се засяга правото на държавите членки да определят основните принципи на своите системи за социална сигурност. Тези мерки може да се отнасят до следните направления, ако те съществуват в държавите членки: обезщетения за безработица; обезщетения за болест и здравно обслужване; отпуск по майчинство; отпуск по бащинство, родителски отпуск и свързаните с тях обезщетения; обезщетения за неработоспособност; обезщетения за инвалидност, обезщетения за старост и обезщетения за преживели лица; обезщетения за трудови злополуки и професионални болести;

- г) осигуряване на достъп до актуална, изчерпателна, лесна за ползване и ясно разбираема информация относно правата и задълженията в областта на социалната закрила, както и осигуряване на по-голяма защита, натрупване и/или прехвърляне на правата, независимо дали са получени чрез задължителни или доброволни схеми, между всички видове статuti на трудово правоотношение и самостоятелна заетост, трансгранично в рамките на ЕС и между икономическите сектори, през целия професионален живот на конкретното лице или за определен референтен период, както и между различните схеми в рамките на дадено направление на социалната закрила;
- д) стимулиране на членовете на академичния състав, на всеки етап от кариерата им и независимо от вида на трудовия им договор, да преподават и да учат, както и да осъществяват научноизследователска дейност и трансфер на знания, без намеса или страх от репресивни мерки, посредством:
- i) принос за ефективността на механизмите за мониторинг, с което се насърчава и закриля академичната свобода;
 - ii) определяне на рамки за закрила на отделните членове на академичния състав от неправомерна външна намеса и заплахи;
 - iii) принос за прозрачността на финансирането или на споразуменията за сътрудничество чрез прилагане на ефективно управление на риска;

- е) подкрепа за равенството между половете, баланса между половете, равните възможности и приобщаването с междусекторен подход за академичния състав от всякакъв произход, включително чрез разработване и споделяне на добри практики във висшето образование по отношение на равенството между половете, приобщаването и многообразието;
- ж) подкрепа за ефективни мерки, целящи да се създаде приобщаваща и безопасна работна среда, която зачита многообразието в широкия му смисъл и е свободна от всякакви форми на насилие, тормоз и дискриминация, основани на пол, възраст, увреждане, расов, етнически или национален произход, религия или убеждения, сексуална ориентация, чрез:
 - i) насърчаване на инициативи, подпомагащи жените, които са част от академичния състав, да постигнат високо ниво на академично старшинство и да поемат висши управленски/ръководни роли;
 - ii) насърчаване на въвеждането на планове за равенство между половете и по-широкообхватни планове за многообразие и приобщаване във висшите училища и в процесите за професионално повишаване, както и стимулиране на висшите училища да използват съществуващите инструменти или да разработят нови, като например харти на многообразието и приобщаването, кодекси за поведение, материали с насоки или ръководства;
 - iii) принос за по-благоприятни и основани на доверие практики за оценка, като се отдава приоритет на вътрешната мотивация, отворената обратна връзка и сътрудничеството, включително чрез разработване на база за основано на факти създаване на политики относно приобщаването и многообразието.

3. Като се консултират с висшите училища, да насърчават, признават и ценят участието в по-задълбочено регионално, национално и транснационално сътрудничество, и по-специално:
- а) да насърчават и подкрепят участието на академичния състав и на персонала в сферата на професионалните услуги в дейности, насочени към по-задълбочено регионално, национално и транснационално сътрудничество, като например програми за съвместна диплома или съвместни предложения за образование и обучение, които могат да доведат до сертифициране, например микроудостоверения, на всички равнища и във всички дисциплини, като ценят тези дейности. Например като:
 - i) обмислят интегриране на целите, свързани със сътрудничеството в областта на образованието, в кариерните пътеки и в политиката по отношение на наемането на персонал на национално, регионално и институционално равнище;
 - ii) отчитат разработването на съвместни образователни дейности при оценката на академичната кариера на академичния състав;
 - iii) отчитат дейността, свързана с регионално, национално и транснационално сътрудничество, в общото работно време на академичния състав и на персонала в сферата на професионалните услуги;
 - б) в консултации със сектора на висшето образование, да преследват целта за създаване на дългосрочни перспективи за гъвкава кариера и на мерки за управление на талантите, насочени към академичния състав и персонала в сферата на професионалните услуги, които участват в координирането и управлението на транснационално сътрудничество между висши училища, например алианси на европейски университети и други модели на сътрудничество по линия на „Еразъм+“;

- в) да насърчават развиването и популяризирането на нови възможности за европейска и международна мобилност за академичния състав и персонала в сферата на професионалните услуги, като също така предлагат алтернативни форми, например виртуално сътрудничество, за хората, които не могат да пътуват, включително чрез използване на съществуващите инструменти за управление на професионалното развитие и за трудова мобилност, като например платформата Европас и консултантите по мобилността на Европейската мрежа на службите по заетостта (EURES);
 - г) да създадат условия, за да могат висшите училища да отделят подходящ капацитет от човешки ресурси за транснационално сътрудничество;
 - д) да насърчават възможността академичният състав и персоналът в сферата на професионалните услуги да практикуват учене през целия живот, включително чрез вземане на творчески отпуск или други форми на отпуск, с цел подобряване на своите умения и компетентност.
4. Да положат повече усилия за основано на факти създаване на политики с цел постигане на конкурентни, предвидими, безопасни, справедливи и недискриминационни условия в академичните среди въз основа на наличните организационни, регионални, национални и европейски данни относно кариерите и политиката за наемане на персонал във висшето образование.
5. Да изпълнят настоящата препоръка своевременно, за да се даде възможност за пълното постигане на ключовите цели, посочени в заключенията на Съвета относно Европейска стратегия за засилване на ролята на висшите учебни заведения за бъдещето на Европа¹³.
6. Да информират Комисията, в контекста на управленската структура на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението¹⁴, за съответните мерки, които следва да бъдат предприети на подходящото равнище, за да се подкрепи постигането на целите на настоящата препоръка като основни стъпки към изграждането и по-нататъшното развитие на европейското пространство за образование.

¹³ ОВ С 167, 21.4.2022 г., стр. 9.

¹⁴ Резолюция на Съвета относно структурата за управление на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него (2021—2030 г.) (ОВ С 497, 10.12.2021 г., стр. 1).

ОТБЕЛЯЗВА НАМЕРЕНИЕТО НА КОМИСИЯТА:

1. Да координира, в тясно сътрудничество с държавите членки, висшите училища и социалните партньори и в рамките на работната група за висшето образование на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението, подготвителната работа за изпълнението на настоящата препоръка в съответствие със заключенията на Съвета относно Европейска стратегия за засилване на ролята на висшите учебни заведения за бъдещето на Европа, и да предоставя насоки по какъв начин висшите училища могат да подобрят привлекателността на кариерите на академичния състав и на персонала в сферата на професионалните услуги; да подготви европейска рамка за компетентност за академичния състав, за да се подобри пропускливостта на кариерите в различните сектори, като надгражда и използва, по целесъобразност, съществуващите рамки за компетентност на равнището на Съюза, включително Европейската рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp) и инструменти като тези, предлагани от Стратегията за човешките ресурси за изследователите (HRS4R) и Споразумението за реформиране на оценката на научните изследвания.
2. Да увеличи подкрепата за социалния диалог на равнището на Съюза относно кариерите на академичния състав и на персонала в сферата на професионалните услуги, особено в рамките на европейския секторен социален диалог в областта на образованието, и да улесни взаимното обучение между държавите членки по отношение на ефективни механизми, с които се гарантира признаването на участието на академичния състав и на персонала в сферата на професионалните услуги в транснационално сътрудничество и иновативни преподавателски дейности; както и да подпомогне провеждането на политика, основана на факти, и наблюдението на напредъка, като структурира съществуващите данни относно политиката, свързана с кариерите и наемането на персонал във висшето образование, на европейско, национално и институционално равнище чрез Европейската обсерватория на сектора на висшето образование и ReICO и като установи пропуските и нуждите от данни.

3. Да насърчава полезните взаимодействия с Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството, така че да се гарантират по-добри и последователни кариери за академичния състав, работещ във висшите училища, който се занимава с преподавателска и научноизследователска дейност и с трансфер на знания.
4. Да доразвие, насърчи и подкрепи транснационалното сътрудничество и иновативните високи постижения в областта на образованието чрез съответните източници на финансиране на равнището на Съюза, включително чрез програма „Еразъм+“¹⁵ и други програми на ЕС, както и да поощри държавите членки да използват инструмента за техническа подкрепа с цел да получат специално пригодена техническа експертна подкрепа за разработване и осъществяване на необходимите реформи в сферата на висшето образование, включително чрез насърчаване на сътрудничеството между създателите на политики, изследователите, представителите на академичната общност и социално-икономическите участници и чрез повишаване на привлекателността на академичните кариери.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Съвета
Председател

¹⁵ Регламент (ЕС) 2021/817 на Европейския парламент и на Съвета от 20 май 2021 г. за създаване на „Еразъм+“ — програма на Съюза в областта на образованието и обучението, младежта и спорта и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1288/2013 (ОВ L 189, 28.5.2021 г., стр. 1).