

Brusel 25. listopadu 2024
(OR. en)

15477/24

Interinstitucionální spis:
2024/0078(NLE)

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

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Předmět:	Doporučení Rady o atraktivních a udržitelných kariérách ve vysokoškolském vzdělávání

Delegace naleznou v příloze výše uvedené doporučení, které přijala Rada pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport na zasedání konaném dne 25. listopadu 2024.

Doporučení Rady

o atraktivních a udržitelných kariérách ve vysokoškolském vzdělávání

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na článek 292 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a i) a s čl. 165 odst. 4 a čl. 166 odst. 4 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

1. Atraktivní a udržitelná profesní dráha ve vysokoškolském vzdělávání má zásadní význam pro prosperující vysokoškolské instituce v Unii a hlubší nadnárodní spolupráci mezi členskými státy v souladu se závěry Rady o evropské strategii o posílení postavení vysokoškolských institucí pro budoucnost Evropy¹. Posílení evropského vysokoškolského vzdělávání je jednou ze strategických priorit stanovených Radou² pro současné desetiletí.

¹ Úř. věst. C 167, 21.4.2022, s. 9.

² Usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030) (Úř. věst. C 66, 26.2.2021, s. 1).

2. Pro účely tohoto doporučení se rozumí:

- „udržitelnou kariérou ve vysokoškolském vzdělávání“ pokračující zaměstnávání akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb v po sobě jdoucích profesních zkušenostech, které v průběhu času usnadňují jejich osobní a profesní rozvoj a dobré životní podmínky;
- „akademickými pracovníky ve vysokoškolském vzdělávání“ pracovníci, jejichž hlavním nebo převažujícím úkolem je výuka nebo výzkum v institucích nabízejících programy na úrovních 5 až 8 evropského rámce kvalifikací (EQF). Mezi pracovníky, na něž se vztahuje toto doporučení, patří jak pracovníci pracující ve vysokoškolských institucích, kteří se zabývají jak výukou, tak výzkumem, tak pracovníci, kteří se podílejí pouze nebo převážně na výuce, bez ohledu na jejich postavení. Daný pojem zahrnuje také výzkumné pracovníky působící ve vysokoškolských institucích, kteří sice nemají stálý pedagogický úvazek, ale podílejí se na životě dané instituce a mohou být příležitostně zapojeni do výuky;
- „vysokoškolskými institucemi“ odkaz na celé odvětví, které představuje celou oblast terciárního vzdělávání, a tudíž zahrnuje všechny typy vysokoškolských institucí v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

3. Některá doporučení zahrnují i pracovníky odborných služeb činné ve vysokoškolském vzdělávání, kteří nejsou považováni za ryze „akademické pracovníky“, ale mají rozsáhlé odborné znalosti na vysoké úrovni ve strategických, právních nebo komunikačních oblastech nebo v oblasti nadnárodní spolupráce, odborníky působící v oblastech souvisejících s akademickými úkoly, ale bez přímé účasti na nich, nebo odborníky v oblasti vysokoškolského vzdělávání s rozsáhlými znalostmi vysokoškolského vzdělávání a dalších příslušných politik.

4. Vysokoškolské instituce mají strategický význam při řešení socioekonomických výzev, které přispívají k inovacím, konkurenceschopnosti, mnohojazyčnosti, kulturnímu, sociálnímu a demokratickému rozvoji na místní, regionální, celostátní a evropské úrovni. Dochází v nich ke změnám podmínek a jsou vytvářeny nové typy řízení, vzdělávacích modelů a akademických činností. Od akademických pracovníků ve vysokoškolském vzdělávání se očekává, že budou plnit různé úlohy, od tradičního vzdělávání a výzkumu až po vytváření příležitostí k prohlubování dovedností a změně kvalifikace pro rychle se měnící potřeby pracovního života až po podnikání a inovace, vedení, zhodnocování a transfer znalostí, regionální, vnitrostátní a nadnárodní spolupráci, zapojení podniků a komunit³, regionální a místní rozvoj, odborné vedení, podporu tvorby politik, správu a řízení a účast na institucionální správě. Uznávání těchto různých rolí není rovnoměrné. Pro řešení předpojatosti v oblasti kariérních struktur a celkového společenského uznávání výzkumu na úkor výuky a jiných nevýzkumných akademických činností by bylo vhodné podporovat přístupy, které uznávají různorodé profesní dráhy akademických pracovníků a zohledňují je v procesech hodnocení a kariérního postupu zaměstnanců.

³ Poslání vysokoškolského vzdělávání přesahuje rámec vzdělávacích a výzkumných funkcí. *Zapojení podniků* znamená navazování partnerství mezi vysokoškolskými institucemi a podniky, která přinášejí vzájemné výhody, jako je například přístup podniků k novým technologiím a přístup vysokoškolských institucí k možnostem duálního vzdělávání a odborné přípravy, k vybavení, odborným znalostem nebo sítím mimo akademickou půdu. *Zapojení komunity* znamená posilování demokratických hodnot a občanské angažovanosti, řešení potřeb zranitelných skupin, přispívání ke kulturnímu a socioekonomickému rozvoji, informování o veřejné politice a řešení rozsáhlých sociálních problémů.

5. Vytvoření lepších podmínek pro akademické pracovníky a řešení překážek může pomoci zvýšit atraktivitu vysokoškolských institucí jako míst pro práci a posílit jejich schopnost vyvolat na základě stimulace rozvoje talentů další pozitivní vedlejší účinky, zejména na trhu práce. Lépe oceňování a podporování akademičtí pracovníci mohou pomoci vychovávat pracovní sílu potřebnou pro rozvoj hospodářství, které je stále více závislé na znalostech, inovacích a vysoce kvalifikovaných osobách. Význam atraktivních a efektivních vysokoškolských institucí je uznáván zejména v regionech, které se ocitly v pasti rozvoje talentů nebo kterým hrozí, že se do ní dostanou, a které zaostávají v oblasti vytváření nových ekonomických příležitostí⁴.
6. Strategické vnitrostátní a nadnárodní činnosti a spolupráce, jako je budování aliancí Evropských univerzit nebo jiných forem aliancí a rozvoj nadnárodních vzdělávacích programů a projektů, výměny akademických pracovníků a vytváření nabídek vzdělávání a odborné přípravy pro celoživotní učení, stále více vyžadují, aby akademičtí pracovníci i pracovníci odborných služeb věnovali těmto činnostem více času a energie nad rámec základní výuky a výzkumu. Na podporu těchto činností je třeba, aby politiky v oblasti lidských zdrojů, jako je hodnocení a povyšování, uznaly zapojení zaměstnanců do činností v rámci vnitrostátní a nadnárodní spolupráce, jakož i dodatečnou pracovní zátěž, kterou může vytvářet.

⁴ Sdělení Komise ze dne 17. ledna 2023 o využívání talentů v evropských regionech (COM(2023) 32 final).

7. Důležitým faktorem, který akademickým pracovníkům umožňuje poskytovat vysoce kvalitní výuku, je pracovní prostředí, které je svobodné, bezpečné a nediskriminační, v němž se uplatňují politiky v oblasti rovnosti podporující inkluzivnost, rozmanitost a boj proti diskriminaci a v němž nedochází k obtěžování ani násilí jakéhokoli druhu, včetně genderově podmíněného násilí. Akademičtí pracovníci a pracovníci v odborných službách mohou rovněž čelit problémům spojeným s neuspokojivými pracovními podmínkami⁵, velkou pracovní zátěží a genderovými i jinými stereotypy při hodnocení a uznávání. Kromě toho jsou ženy častěji zaměstnány na základě nejistých a dočasných pracovních smluv než muži⁶. Pro řešení těchto problémů je nutné prosazovat konkurenceschopné, transparentní, dostupné a spravedlivé pracovní podmínky v akademickém prostředí.
8. Institucionální autonomie, akademická svoboda a integrita, účast studentů a zaměstnanců na řízení vysokoškolského vzdělávání a veřejná odpovědnost za vysokoškolské vzdělávání a veřejná odpovědnost vysokoškolského vzdělávání jsou klíčovými prostředky k zajištění vysoce kvalitního vysokoškolského vzdělávání a měly by být chráněny a podporovány.
9. Opatření Unie zaměřená na inkluzivnost, rozmanitost a genderovou rovnost ve vysokoškolském vzdělávání jsou založena na přístupu inkluzivní excelence. Snaží se podporovat vynikající vysokoškolské vzdělávání a zároveň zajišťovat rovnost účasti s obzvláštním zaměřením na ženy, nedostatečně zastoupené skupiny a znevýhodněné komunity. V zájmu řešení situace, jíž čelí některé nedostatečně zastoupené skupiny, zejména ve vedoucích pozicích, by bylo vhodné podporovat plány rovnosti, rozmanitosti a začleňování ve vysokoškolských institucích a v procesech kariérního postupu.

⁵ Včetně chybějících opatření k přiměřenému uspořádání pro osoby se zdravotním postižením, jak je uvedeno ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁶ Evropská komise, Generální ředitelství pro výzkum a inovace, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators (Zpráva „„She figures 2021“ – Rovnost žen a mužů ve výzkumu a inovacích – Statistiky a ukazatele“)*, Úřad pro publikace, 2021.

10. Toto doporučení je koncipováno v úzké součinnosti s doporučením Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě⁷, jehož cílem je prosazovat atraktivnější kariéry ve výzkumu ve všech odvětvích včetně akademické sféry a plné uznávání všech typů profesních drah. Obě doporučení se zaměřují na zlepšení pracovních podmínek, stability kariéry, dovedností a kompetencí, genderové rovnosti, inkluzivnosti a opatření sociální ochrany pro příslušné cílové skupiny.
11. Cílem tohoto doporučení je podpořit opatření směřující k posílení soustavného profesního rozvoje a dále ocenit rozmanitost činností, které akademičtí pracovníci vykonávají. To umožní plnou mobilizaci zaměstnanců za účelem rozvoje inovativních postupů výuky a učení jakožto součásti hlediska celoživotního učení, podnítí postoje podporující prohlubování dovedností a změny kvalifikace a podpoří získávání dovedností a kompetencí pro ekologickou a digitální transformaci včetně využívání umělé inteligence ve výuce, učení a výzkumu na základě etických zásad.
12. Cílem tohoto doporučení je podporovat konkurenceschopné, předvídatelné, spravedlivé, inkluzivní, přístupné, bezpečné a nediskriminační podmínky pro akademické pracovníky a pracovníky odborných služeb s cílem přilákat je do odvětví vysokoškolského vzdělávání a udržet je v něm. Akademičtí pracovníci by měli mít možnost rozvíjet inovativní metody výuky v prostředí, kde panují kompetitivní a spravedlivé pracovní podmínky, kde jsou chráněna základní práva a kde není důvod k obavám z represí nebo nepatřičného vnějšího vlivu a kde existuje možnost profesního rozvoje.

⁷ Doporučení Rady (EU) ze dne 18. prosince 2023 o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě (Úř. věst. C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Cílem tohoto doporučení je rovněž zlepšit faktickou základnu pro tvorbu politik a strategií v oblasti lidských zdrojů ve vysokoškolském vzdělávání. Vzhledem k tomu, že mezinárodně srovnatelné údaje o akademických pracovnících jsou i nadále nedostatečné a v různých systémech vysokoškolského vzdělávání se používají odlišné soubory kategorií zaměstnanců, bylo by vhodné prozkoumat možnost shromažďování podrobnějších údajů prostřednictvím příslušných nástrojů, zejména prostřednictvím Evropské observatoře pro odvětví vysokoškolského vzdělávání⁸ a Střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu a inovacích (ReICO), aby bylo možné dostatečně sledovat nové trendy a přijmout fakticky podložené politické kroky a zároveň posílit hlubší nadnárodní spolupráci na úrovni Unie.
14. Hlubší a účinná evropská nadnárodní spolupráce v oblasti vysokoškolského vzdělávání je klíčem k podpoře hodnot, identity a demokracie Unie. Má rovněž zásadní význam pro konkurenceschopnost a atraktivitu Evropy. Systémy a instituce vysokoškolského vzdělávání budou díky přeshraniční spolupráci silnější, inovativnější a účinnější. Mělo by být podporováno, uznáváno a lépe oceňováno zapojení zaměstnanců do přípravy, povzbuzování a následné podpory mobility studentů a zaměstnanců, včetně těch, kteří se podílejí na začleňování mobility do vzdělávacích programů.

⁸ Viz sdělení Komise ze dne 18. ledna 2022 o Evropské strategii pro univerzity (COM(2022)16 final). Komise aktuálně zřizuje Evropskou observatoř pro odvětví vysokoškolského vzdělávání. Tato observatoř má propojit nejlepší ze současných datových nástrojů a kapacit EU na jednom místě a zároveň dále posilovat jejich využívání.

15. Cílem tohoto doporučení je podporovat větší uznávání energie a času, které akademičtí pracovníci a další pracovníci odborných služeb věnují činnostem v oblasti nadnárodní spolupráce, například aliancím Evropských univerzit. Pro zajištění plného zavedení této iniciativy a podpory činností v oblasti nadnárodní spolupráce včetně vytvoření společných diplomů je třeba podporovat plné zapojení zaměstnanců a kariérní perspektivy akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb zapojených do strategických koordinačních funkcí. Motivace zaměstnanců k podpoře nadnárodní a meziodvětvové mobility by měla významně přispět rovněž k rozvoji nadnárodních inovativních a mezioborových vzdělávacích programů ve prospěch všech studentů,

DOPORUČUJE ČLENSKÝM STÁTŮM, ABY:

S náležitým ohledem na institucionální autonomii a akademickou svobodu a v souladu s vnitrostátními podmínkami:

1. Podporovaly, uznávaly a oceňovaly různé akademické úlohy, včetně inovativní a účinné výuky a transferu znalostí do společnosti, a zejména:
 - a) aby se zapojovaly do konzultací s odvětvím vysokoškolského vzdělávání s cílem:
 - i) zajistit, aby politiky v oblasti lidských zdrojů v odvětví vysokoškolského vzdělávání dále uznávaly a podobně odměňovaly rozmanité úlohy akademických pracovníků, jako je například výuka, výzkum, podnikání a inovace, zhodnocování a transfer znalostí, vnitrostátní i nadnárodní spolupráce, zapojení podniků a komunit, regionální a místní rozvoj, mentoring, správa a řízení, jakož i účast na řízení institucí;
 - ii) dále podporovat nové i stávající přístupy, které oceňují, uznávají a odměňují různorodé profesní dráhy akademických pracovníků, s cílem usnadnit prostupnost kariér napříč různými úlohami akademických pracovníků, uvedenými v bodě 1 písm. a) podbodě i), mezi různými veřejnými a soukromými odvětvími a mezi jednotlivými zeměmi, přičemž se bude transparentním způsobem přihlížet k přerušením⁹ profesní dráhy;

⁹ Například z důvodu rodičovství a pečovatelských povinností či zdravotních problémů.

- iii) nadále rozvíjet postupy v odvětví vysokoškolského vzdělávání s cílem oceňovat zkvalitňování výuky a rozvoj zaměstnanců a prosazovat rovnocenné posuzování výuky a výzkumu při hodnocení a povyšování zaměstnanců;
 - iv) povzbuzovat vedení vysokoškolských institucí, aby zvýšilo a zachovalo své zaměření na učení, výuku a transfer znalostí na základě toho, že bude věnovat těmto činnostem stejnou pozornost jako výzkumu, a aby oceňovalo ty, kteří se aktivně zasazují o dosahování excelence ve výuce a učení ve vysokoškolských institucích, a podporovalo osvědčené postupy při hodnocení excelence ve výuce;
 - v) podporovat účast akademických pracovníků na diskusích o reformách a procesech na vnitrostátní, regionální a institucionální úrovni souvisejících s jejich kariérou, včetně hodnocení a profesního rozvoje;
- b) aby podporovaly rozvoj postupů v oblasti vysokoškolského vzdělávání s cílem investovat do soustavného rozvoje dovedností a profesního rozvoje prostřednictvím:
- i) poskytování vhodné odborné přípravy a podpory akademickým pracovníkům, kteří vykonávají pedagogickou činnost, včetně začínajících pracovníků a učitelů na částečný úvazek;
 - ii) podpory zkvalitňování výuky pomocí nových pedagogických metod, například využitím výzkumu v oblasti výuky a vytvářením inovativních výukových a vzdělávacích center napříč vysokoškolskými institucemi, a to na základě stávajících komunit pro sdílení praktických postupů a univerzitních knihoven, s cílem pomáhat akademickým pracovníkům s plněním jejich úkolů v oblasti výuky;

- iii) poskytování podpory pro účely dalšího profesního rozvoje akademických pracovníků v oblasti inovativních přístupů k učení a výuce zaměřených na studenty, které povedou k certifikaci, mimo jiné i prostřednictvím mikrocertifikátů¹⁰, s cílem posílit digitální a inovativní výukové metody a postupy včetně posilování bezpečného, etického a transparentního využívání umělé inteligence, začleňování učení pro ekologickou transformaci a udržitelný rozvoj do svých kurzů¹¹, podpory inkluzivních vzdělávacích přístupů zaměřených na různorodé skupiny účastníků vzdělávání, včetně těch nejzranitelnějších, začlenění nadnárodní spolupráce do programů vzdělávání a odborné přípravy a sdílení znalostí prostřednictvím on-line kurzů se zbytkem světa na základě otevřených vzdělávacích postupů¹²;
- c) aby zvážily možné začlenění ukazatelů, které hodnotí míru inovace a kvality výuky a učení, do stávajících procesů zajišťování kvality, a to na základě odborných znalostí stálé skupiny pro ukazatele a měřítka.

¹⁰ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 10).

¹¹ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 1).

¹² Otevřené vzdělávací postupy představují techniky výuky a učení, které využívají otevřené a participativní technologie a otevřené vzdělávací zdroje s cílem usnadňovat společné a flexibilní učení.

2. Podporovaly dodržování kolektivních smluv, účinný sociální dialog a autonomii sociálních partnerů a aby přijímaly podpůrná opatření, která umožní zaměstnavatelům, aby poskytovali atraktivní, inkluzivní a konkurenceschopné pracovní podmínky, v nichž budou akademičtí pracovníci a pracovníci odborných služeb oceňováni, povzbuzováni a podporováni. Taková podpůrná opatření by mohla zahrnovat:
- a) zlepšení postupů přijímání akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb a jejich pracovních podmínek, jakož i souvisejících mechanismů financování tak, aby tyto podmínky byly transparentnější, předvídatelnější, dostupnější a stabilnější, zejména pro zaměstnance, kteří se nacházejí v rané fázi kariéry;
 - b) poskytování přiměřené odměny bez rozdílů v odměňování žen a mužů a podmínek pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a pro pracovní flexibilitu akademickým pracovníkům a pracovníkům v odborných službách, které jim umožní skloubit osobní život, rodinu, pečovatelské povinnosti, jakož i zdraví, bezpečí a celkové dobré životní podmínky, aniž by se tak dělalo na úkor jejich kariéry;
 - c) poskytování přístupu k přiměřené sociální ochraně bez ohledu na formu zaměstnání, aniž je dotčeno právo členských států definovat základní zásady svých systémů sociálního zabezpečení. Tato opatření by se mohla týkat těchto složek, pokud jsou v členských státech poskytovány: dávky v nezaměstnanosti, nemocenské dávky a dávky v oblasti zdravotní péče, mateřská dovolená, otcovská dovolená a rodičovská dovolená a související dávky, dávky v invaliditě, dávky související se zdravotním postižením, dávky ve stáří a pozůstalostní dávky, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání;

- d) poskytování přístupu k aktualizovaným, komplexním, uživatelsky vstřícným a snadno srozumitelným informacím o právech a povinnostech v oblasti sociální ochrany a posílení zachovávání, kumulování nebo převodů nároků – ať už získaných v rámci povinných, nebo dobrovolných systémů – ve všech typech pracovněprávních vztahů a samostatně výdělečné činnosti, napříč hranicemi uvnitř EU a napříč hospodářskými odvětvími, po celý pracovní život dané osoby nebo během určitého referenčního období a mezi různými systémy v rámci dané složky sociální ochrany;
- e) motivování akademických pracovníků k tomu, aby se ve všech fázích své kariéry a bez ohledu na typ pracovní smlouvy mohli zapojit do výuky a učení, do výzkumu a do transferu znalostí bez jakéhokoli vměšování a bez toho, že by se museli obávat represí, a to tak, že budou:
 - i) přispívat k účinnosti monitorovacích mechanismů na podporu a obranu akademické svobody;
 - ii) definovat rámce na ochranu jednotlivých akademických pracovníků před nepřiměřenými vnějšími zásahy a hrozbami;
 - iii) přispívat k transparentnosti dohod o financování nebo spolupráci uplatňováním účinného řízení rizik;

- f) podporu genderové rovnosti, genderové vyváženosti, rovných příležitostí a inkluzivnosti s průřezovým přístupem pro akademické pracovníky ze všech prostředí, mimo jiné rozvojem a sdílením osvědčených postupů ve vysokoškolském vzdělávání, pokud jde o genderovou rovnost, inkluzivnost a rozmanitost;
- g) podporu účinných opatření zaměřených na vytvoření inkluzivního a bezpečného pracovního prostředí, které vítá rozmanitost v širším smyslu a je oproštěno od všech forem násilí, obtěžování a diskriminace jakéhokoli druhu mimo jiné na základě genderu, věku, zdravotního postižení, rasového, etnického nebo národnostního původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, sexuální orientace, a to prostřednictvím:
 - i) podpory iniciativ napomáhajících akademickým pracovníkům při dosahování vysokého akademického postavení a vyšších řídicích či vedoucích funkcí;
 - ii) podpory zavádění plánů pro genderovou rovnost a širších plánů rozmanitosti a začleňování ve vysokoškolských institucích a v procesech kariérního postupu a vybízení vysokoškolských institucí, aby buď využívaly stávající nástroje, nebo vypracovaly nástroje nové, jako jsou charty diverzity a začleňování, kodexy chování, poradenské materiály nebo příručky;
 - iii) přispívání k postupům hodnocení, které budou poskytovat větší podporu a budou více založeny na důvěře, upřednostňování vnitřní motivace, otevřené zpětné vazby a spolupráce včetně vytvoření základu pro tvorbu fakticky podložené politiky v oblasti začleňování a rozmanitosti.

3. Za konzultace s vysokoškolskými institucemi podporovaly, uznávaly a oceňovaly zapojení do hlubší regionální, vnitrostátní a nadnárodní spolupráce, a zejména:
- a) aby podněcovaly a podporovaly zapojení akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb do činností hlubší regionální, vnitrostátní a nadnárodní spolupráce, jako jsou například programy ukončené společným diplomem nebo společné nabídky vzdělávání a odborné přípravy případně vedoucí k certifikaci, například prostřednictvím mikrocertifikátů, na všech úrovních a ve všech oborech, a to oceňováním takových činností. Například tak, že budou:
 - i) uvažovat o začlenění cílů souvisejících se spoluprací v oblasti vzdělávání do profesních drah a do personální politiky na vnitrostátní, regionální a institucionální úrovni;
 - ii) zohledňovat rozvoj společných vzdělávacích aktivit při hodnocení akademické kariéry akademických pracovníků;
 - iii) zohledňovat práci související s regionální, vnitrostátní a nadnárodní spoluprací v rámci celkové pracovní doby akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb;
 - b) za konzultace s odvětvím vysokoškolského vzdělávání usilovaly o dosažení cíle spočívajícího ve vytvoření dlouhodobých flexibilních kariérních perspektiv a opatření pro řízení talentů zaměřených na akademické pracovníky a pracovníky odborných služeb, kteří se podílejí na koordinaci a řízení nadnárodní spolupráce vysokoškolských institucí, jako jsou například aliance Evropských univerzit a další modely spolupráce v rámci programu Erasmus+;

- c) podporovaly rozvoj a propagaci nových příležitostí evropské a mezinárodní mobility a nabízely také alternativní formy jako virtuální spolupráci pro ty, kteří nemohou cestovat, pro akademické pracovníky a pro pracovníky odborných služeb, a to včetně využívání stávajících nástrojů pro řízení kariéry a pracovní mobility, jako jsou například platforma Europass a poradci pro mobilitu v rámci Evropské sítě služeb zaměstnanosti (EURES);
 - d) umožnily vysokoškolským institucím, aby vyčlenily odpovídající kapacitu lidských zdrojů pro nadnárodní spolupráci;
 - e) podporovaly možnost akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb zapojit se do celoživotního učení, mimo jiné čerpáním studijního volna nebo jiných forem volna za účelem zlepšení jejich dovedností a kompetencí.
4. Se zapojily do tvorby více fakticky podložené politiky, jejímž cílem je vytvořit konkurenceschopné, předvídatelné, bezpečné, spravedlivé a nediskriminační podmínky v akademickém prostředí na základě dostupných organizačních, regionálních, vnitrostátních a evropských údajů o kariérní a personální politice ve vysokoškolském vzdělávání.
5. Se tímto doporučením začaly řídit v řádné lhůtě tak, aby umožnily plné provedení klíčových cílů uvedených v závěrech Rady o evropské strategii o posílení postavení vysokoškolských institucí pro budoucnost Evropy¹³.
6. V kontextu správních struktur strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy¹⁴ informovaly Komisi o odpovídajících opatřeních, která mají být na příslušné úrovni přijata na podporu cílů tohoto doporučení jakožto zásadních kroků k vytvoření a dalšímu rozvoji Evropského prostoru vzdělávání.

¹³ Úř. věst. C 167, 21.4.2022, s. 9.

¹⁴ Usnesení Rady o struktuře řízení strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030) (Úř. věst. C 497, 10.12.2021, s. 1).

BERE NA VĚDOMÍ ZÁMĚR KOMISE:

1. V úzké spolupráci s členskými státy, vysokoškolskými institucemi a sociálními partnery v rámci pracovní skupiny pro vysokoškolské vzdělávání strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy koordinovat práci na přípravě provádění tohoto doporučení v souladu se závěry Rady o evropské strategii o posílení postavení vysokoškolských institucí pro budoucnost Evropy a poskytovat poradenství ohledně toho, jak mohou vysokoškolské instituce zvýšit atraktivitu kariéry akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb, vypracovat evropský rámec kompetencí pro akademické pracovníky s cílem posílit prostupnost kariér napříč odvětvími, a to na základě stávajících příslušných rámců kompetencí na úrovni Unie a případně za jejich využití, včetně evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp) a nástrojů, jako jsou nástroje, které nabízí strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) a dohoda o reformě hodnocení výzkumu.
2. Posílit podporu sociálního dialogu na úrovni Unie o kariéře akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb, zejména v rámci evropského odvětvového sociálního dialogu ve vzdělávání, usnadnit vzájemné učení mezi členskými státy o účinných mechanismech pro zajištění uznávání zapojení akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb do nadnárodní spolupráce a inovativních výukových činností a podporovat politiku založenou na faktech a monitorování pokroku tím, že prostřednictvím Evropské observatoře pro odvětví vysokoškolského vzdělávání a ReICO s využitím synergií zmapuje stávající údaje o kariérní a personální politice ve vysokoškolském vzdělávání na evropské, vnitrostátní a institucionální úrovni a identifikuje v nich nedostatky a potřeby.

3. Podporovat součinnost s doporučením Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě s cílem zajistit lepší a konzistentní kariéru akademických pracovníků působících ve vysokoškolských institucích a zabývajících se jak výukou, tak výzkumem, jakož i transferem znalostí.
4. Dále rozvíjet, prosazovat a podporovat nadnárodní spolupráci v oblasti vzdělávání a inovativní excelenci ve vzdělávání prostřednictvím příslušných finančních zdrojů na úrovni Unie, mimo jiné prostřednictvím programu Erasmus+¹⁵ a dalších programů EU, a vybízet členské státy, aby využívaly nástroj pro technickou podporu k získání specifických technických odborných znalostí pro navrhování a provádění nezbytných reforem v oblasti vysokoškolského vzdělávání, mimo jiné podporou spolupráce mezi tvůrci politik, výzkumnými pracovníky, akademickou obcí a socioekonomickými aktéry a zvyšováním přitažlivosti akademické kariéry.

V Bruselu dne

Za Radu
předseda/předsedkyně

¹⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/817 ze dne 20. května 2021, kterým se zavádí program Erasmus+: program Unie pro vzdělávání a odbornou přípravu, pro mládež a pro sport a zrušuje nařízení (EU) č. 1288/2013 (Úř. věst. L 189, 28.5.2021, s. 1).