

Bruxelles, 25. studenoga 2024.
(OR. en)

15477/24

Međuinstitucijski predmet:
2024/0078(NLE)

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

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Delegacije
Predmet:	Preporuka Vijeća o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju

Za delegacije se u Prilogu nalazi navedena preporuka, koju je Vijeće (obrazovanje, mladi, kultura i sport) donijelo na sastanku 25. studenoga 2024.

Preporuka Vijeća

o privlačnim i održivim karijerama u visokom obrazovanju

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 292. u vezi s člankom 153. stavkom 1. točkama (b) i (i), članak 165. stavak 4. i članak 166. stavak 4.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

budući da:

1. Privlačne i održive karijere u visokom obrazovanju ključne su za uspješna visoka učilišta Unije i dublju transnacionalnu suradnju među državama članicama, u skladu sa Zaključcima Vijeća o europskoj strategiji za osnaživanje visokih učilišta za budućnost Europe¹. Jačanje europskog visokog obrazovanja jedan je od strateških prioriteta koje je Vijeće² utvrdilo za tekuće desetljeće.

¹ SL C 167, 21.4.2022., str. 9.

² Rezolucija Vijeća o strateškom okviru za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021. – 2030.) (SL C 66, 26.2.2021., str. 1.).

2. Za potrebe ove Preporuke,

- „održive karijere u visokom obrazovanju” trebalo bi tumačiti kao nastavak zaposlenja akademskog i stručnog osoblja u nizu karijera koje s vremenom olakšavaju njihovo osobno i stručno usavršavanje i dobrobit,
- „akademsko osoblje u visokom obrazovanju” trebalo bi tumačiti kao osoblje čija je osnovna ili glavna zadaća poučavanje ili istraživanje u ustanovama koje nude programe na razinama od 5. do 8. Europskog kvalifikacijskog okvira (EQF). Osoblje obuhvaćeno ovom Preporukom odnosi se na osoblje koje radi na visokim učilištima i bavi se poučavanjem i istraživanjem te na osoblje koje se bavi samo ili uglavnom poučavanjem, bez obzira na njegov status. Taj pojam uključuje i istraživače koji rade na visokim učilištima i možda nisu stalno zaposleni kao nastavno osoblje, ali su uključeni u rad ustanove i mogu se povremeno baviti poučavanjem,
- „visoka učilišta” trebalo bi tumačiti kao upućivanje na cijeli sektor, koji predstavlja cijelo područje tercijarnog obrazovanja te stoga obuhvaća sve vrste visokih učilišta, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.

3. Neke se preporuke odnose na stručno osoblje koje je aktivno u visokom obrazovanju, a koje nije „akademsko osoblje” u strogom smislu, ali ima visoku razinu stručnog znanja u strateškim, pravnim ili komunikacijskim područjima ili području transnacionalne suradnje, stručnjake koji rade u područjima povezanim s akademskim zadaćama, ali nisu izravno uključeni u njih, ili stručnjake u visokom obrazovanju koji imaju opsežno znanje o visokom obrazovanju i drugim relevantnim politikama.

4. Visoka učilišta od strateške su važnosti za suočavanje sa socioekonomskim izazovima te doprinose inovacijama, konkurentnosti, višejezičnosti te kulturnom, društvenom i demokratskom razvoju na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj i europskoj razini. Suočavaju se s promjenjivim uvjetima, a nastaju i nove vrste upravljanja, obrazovnih modela i akademskih aktivnosti. Od akademskog osoblja u visokom obrazovanju očekuje se da ispunjava različite uloge, od tradicionalnog obrazovanja i istraživanja do stvaranja prilika za usavršavanje i prekvalifikaciju za potrebe radnog vijeka koje se brzo mijenjaju te do poduzetništva i inovacija, vodstva, vrednovanja i prijenosa znanja, regionalne, nacionalne i transnacionalne suradnje, povezivanja s poduzećima i zajednicom³, regionalnog i lokalnog razvoja, mentorstva, potpore oblikovanju politika, administraciji i upravljanju te sudjelovanja u institucijskom upravljanju. Te različite uloge nisu ravnomjerno priznate. Kako bi se riješio problem pristranosti u karijernim strukturama i u općenitom društvenom priznavanju istraživanja nauštrb poučavanja i drugih neistraživačkih akademskih aktivnosti, bilo bi primjereno promicati pristupe kojima se u postupcima ocjenjivanja osoblja i napredovanja u karijeri prepoznavaju i uzimaju u obzir različite akademske karijere.

³ Zadaća visokog obrazovanja nadilazi funkcije obrazovanja i istraživanja. *Povezivanje s poduzećima* znači uspostavljanje partnerstava između visokih učilišta i poduzeća, čime se ostvaruju uzajamne koristi, kao što su pristup poduzeća novim tehnologijama te pristup visokih učilišta prilikama za dualno obrazovanje i osposobljavanje, opremi, stručnom znanju ili mrežama izvan akademske zajednice. *Povezivanje sa zajednicom* znači jačanje demokratskih vrijednosti i građanskog angažmana, zadovoljavanje potreba ranjivih skupina, doprinos kulturnom i socioekonomskom razvoju, doprinos oblikovanju javnih politika i rješavanje složenih društvenih izazova.

5. Stvaranjem boljih uvjeta za akademsko osoblje i uklanjanjem prepreka može se pomoći u povećanju privlačnosti visokih učilišta kao mjesta rada i poboljšati njihova sposobnost da potaknu dodatne pozitivne učinke prelijevanja, posebno na tržište rada, zahvaljujući poticanju razvoja talenata. Akademsko osoblje koje se bolje vrednuje i ima bolju potporu može pomoći u stvaranju radne snage potrebne za razvoj gospodarstva, koje sve više ovisi o znanju, inovacijama i visokokvalificiranim osobama. Važnost atraktivnih i djelotvornih visokih učilišta posebno je prepoznata u regijama koje su suočene sa zamkom nedovoljnog razvoja talenata ili bi mogle upasti u nju te zaostaju u stvaranju novih gospodarskih prilika⁴.
6. Zbog strateških nacionalnih i transnacionalnih aktivnosti i suradnje, kao što su izgradnja saveza europskih sveučilišta ili drugih oblika saveza i razvoj transnacionalnih obrazovnih programa i projekata, razmjena akademskog osoblja i stvaranje ponuda obrazovanja i osposobljavanja za kontinuirano učenje, akademsko i stručno osoblje sve češće mora posvetiti dodatno vrijeme i energiju tim aktivnostima povrh osnovnog poučavanja i istraživanja. Kako bi se poduprle te aktivnosti, u politikama u području ljudskih resursa, kao što su ocjenjivanje i promaknuće, potrebno je uzeti u obzir sudjelovanje osoblja u radu na nacionalnoj i transnacionalnoj suradnji te dodatno radno opterećenje koje ona može uzrokovati.

⁴ Komunikacija Komisije od 17. siječnja 2023. naslovljena „Iskorištavanje talenta u europskim regijama” (COM(2023) 32 final).

7. Slobodno, sigurno i nediskriminirajuće radno okružno, u kojem su uspostavljene politike ravnopravnosti kojima se promiču uključivost, raznolikost i borba protiv diskriminacije te u kojem nema nikakvih oblika uznemiravanja i nasilja, među ostalim rodno uvjetovanog nasilja, važan je čimbenik koji akademskom osoblju omogućuje visokokvalitetno poučavanje. Akademsko i stručno osoblje može biti suočeno i s izazovima povezanim s nezadovoljavajućim radnim uvjetima⁵, velikim radnim opterećenjem i rodnom ili drugom vrstom pristranosti pri ocjenjivanju i priznavanju. Osim toga, žene češće od muškaraca imaju nesigurne ugovore i ugovore na određeno vrijeme⁶. Kako bi se riješili ti izazovi, potrebno je promicati konkurentne, transparentne, pristupačne i pravedne radne uvjete u akademskoj zajednici.
8. Institucionalna autonomija, akademska sloboda i integritet, sudjelovanje studenata i osoblja u upravljanju visokim obrazovanjem te javna odgovornost za visoko obrazovanje i javna odgovornost visokog obrazovanja ključna su sredstva za osiguravanje visokokvalitetnog visokog obrazovanja i trebalo bi ih zaštititi i promicati.
9. Djelovanje Unije u cilju promicanja uključivosti, raznolikosti i rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju temelji se na uključivom pristupu izvrsnosti. Njime se nastoji podupirati izvrsnost u visokom obrazovanju i ujedno osiguravati ravnopravno sudjelovanje, osobito žena, nedovoljno zastupljenih skupina i zajednica u nepovoljnom položaju. Kako bi se odgovorilo na situaciju s kojom se suočavaju određene nedovoljno zastupljene skupine, posebno na vodećim položajima, bilo bi primjereno promicati planove za ravnopravnost, raznolikost i uključivanje na visokim učilištima i u postupcima napredovanja u karijeri.

⁵ Uključujući nedostatak razumnih mjera za prilagodbu potrebama osoba s invaliditetom, kako je navedeno u Direktivi Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2.12.2000., str. 16.).

⁶ Europska komisija, Glavna uprava za istraživanje i inovacije, She Figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators (Podaci o ženama za 2021. – Rod u istraživanju i inovacijama – statistički podaci i pokazatelji), Ured za publikacije, 2021.

10. Ova je Preporuka osmišljena u bliskoj sinergiji s Preporukom Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi⁷, čiji je cilj promicanje privlačnijih istraživačkih karijera u svim sektorima, među ostalim u akademskoj zajednici, kao i potpuno priznavanje svih vrsta karijera. Cilj je obiju preporuka poboljšati radne uvjete, stabilnost karijere, vještine i kompetencije, rodnu ravnopravnost, uključivost i mjere socijalne zaštite za relevantne ciljne skupine.
11. Cilj je ove Preporuke promicati mjere za poboljšanje trajnog stručnog usavršavanja i dodatno prepoznavanje raznolikih aktivnosti akademskog osoblja. Time će se omogućiti mobilizacija osoblja kako bi se razvile inovativne prakse poučavanja i učenja kao dio perspektive cjeloživotnog učenja, potaknuo način razmišljanja o usavršavanju i prekvalifikaciji te promicalo stjecanje vještina i kompetencija za zelenu i digitalnu tranziciju, uključujući upotrebu umjetne inteligencije u poučavanju, učenju i istraživanju na temelju etičkih načela.
12. Cilj je ove Preporuke promicati konkurentne, predvidljive, pravedne, uključive, pristupačne, sigurne i nediskriminirajuće uvjete za akademsko i stručno osoblje kako bi ga se privuklo i zadržalo u sektoru visokog obrazovanja. Akademskom osoblju trebalo bi omogućiti da razvija inovativne metode poučavanja u okružju u kojem su radni uvjeti konkurentni i pravedni, temeljna prava zaštićena i nema straha od odmazde i/ili neprimjerenog vanjskog utjecaja te u kojem je omogućeno stručno usavršavanje.

⁷ Preporuka Vijeća od 18. prosinca 2023. o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi (SL C, C/2023/1640, 29.12.2023., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Cilj je ove Preporuke i poboljšati bazu dokaza za razvoj politika i strategija u području ljudskih resursa u visokom obrazovanju. Budući da su međunarodno usporedivi podaci o akademskom osoblju i dalje nedovoljni i da se u različitim sustavima visokog obrazovanja upotrebljavaju različite kategorije osoblja, bilo bi primjereno istražiti mogućnost prikupljanja detaljnijih podataka s pomoću relevantnih instrumenata, prvenstveno putem Europskog opservatorija za sektor visokog obrazovanja⁸ i Opservatorija za karijere u području istraživanja i inovacija (ReICO) kako bi se u dovoljnoj mjeri pratili novi trendovi i poduzeli koraci u pogledu politika koje se uistinu temelje na dokazima uz istodobno jačanje dublje transnacionalne suradnje na razini Unije.
14. Dublja i djelotvorna europska transnacionalna suradnja u visokom obrazovanju ključna je za podupiranje vrijednosti, identiteta i demokracije Unije. Od ključne je važnosti i za konkurentnost i privlačnost Europe. Prekograničnom suradnjom sustavi visokog obrazovanja i visoka učilišta postaju snažniji, inovativniji i učinkovitiji. Trebalo bi promicati, priznavati i bolje vrednovati sudjelovanje osoblja u pripremi, poticanju i naknadnom podupiranju mobilnosti studenata i osoblja, uključujući one koji sudjeluju u uključivanju mobilnosti u kurikulare.

⁸ Vidjeti Komunikaciju Komisije od 18. siječnja 2022. o europskoj strategiji za sveučilišta (COM(2022) 16 final). Komisija osniva Europski opservatorij za sektor visokog obrazovanja. Opservatorij je namijenjen objedinjavanju najboljih trenutačnih podatkovnih alata i kapaciteta EU-a na jednom mjestu, uz istodobno daljnje poboljšanje njihove upotrebe.

15. Cilj je ove Preporuke potaknuti primjerenije priznavanje energije i vremena koje akademsko i drugo stručno osoblje posvećuje aktivnostima transnacionalne suradnje, kao što su savezi europskih sveučilišta. Kako bi se osiguralo potpuno provođenje te inicijative i potaknule aktivnosti transnacionalne suradnje, uključujući razvoj združenih studija, trebalo bi promicati potpuno uključivanje osoblja i mogućnosti razvoja karijere akademskog i stručnog osoblja koje sudjeluje u strateškoj koordinaciji. Osim toga, poticanje osoblja na promicanje transnacionalne i međusektorske mobilnosti trebalo bi znatno doprinijeti razvoju transnacionalnih inovativnih i interdisciplinarnih obrazovnih programa na korist svih studenata,

PREPORUČUJE DA DRŽAVE ČLANICE:

uzimajući u obzir institucionalnu autonomiju i akademsku slobodu te u skladu s nacionalnim okolnostima:

1. promiču, prepoznavaju i vrednuju različite akademske uloge, uključujući inovativno i djelotvorno poučavanje i prijenos znanja u društvo, a posebno:
 - a) savjetuju se sa sektorom visokog obrazovanja u cilju:
 - i. jačanja politika u području ljudskih resursa u sektoru visokog obrazovanja kako bi se dodatno priznale i na sličan način nagradile različite uloge akademskog osoblja, kao što su poučavanje, istraživanje, poduzetništvo i inovacije, vrednovanje i prijenos znanja, nacionalna i transnacionalna suradnja, povezivanje s poduzećima i zajednicom, regionalni i lokalni razvoj, mentorstvo, administracija i upravljanje te sudjelovanje u institucijskom upravljanju;
 - ii. daljnjeg promicanja novih i postojećih pristupa kojima se vrednuju, prepoznavaju i nagrađuju različite akademske karijere kako bi se olakšalo prožimanje karijera među različitim ulogama akademskog osoblja navedenima u točki 1. podtočki (a) podpodtočki i., među različitim javnim i privatnim sektorima i među zemljama, uzimajući u obzir prekide u karijeri⁹ na transparentan način;

⁹ Na primjer, zbog roditeljstva i obveza skrbi ili zdravstvenih problema.

- iii. daljnjeg razvoja praksi u sektoru visokog obrazovanja radi vrednovanja poboljšanja poučavanja i razvoja osoblja te radi promicanja jednakog vrednovanja poučavanja u usporedbi s istraživanjem pri ocjenjivanju i promaknuću osoblja;
 - iv. poticanja institucijskog vodstva na visokim učilištima kako bi se povećala i zadržala usmjerenost na učenje, poučavanje i prijenos znanja, posvećivanjem jednake pažnje tim aktivnostima kao i istraživanju, te kako bi se vrednovalo one koji se aktivno zalažu za izvrsnost u poučavanju i učenju na visokim učilištima i promiču dobre prakse u ocjenjivanju izvrsnosti u poučavanju;
 - v. podupiranja sudjelovanja akademskog osoblja u raspravama o reformama i procesima na nacionalnoj, regionalnoj i institucijskoj razini povezanim s njihovom karijerom, uključujući ocjenjivanje i stručno usavršavanje;
- b) podupiru razvoj praksi u sektoru visokog obrazovanja radi ulaganja u trajne vještine i stručno usavršavanje:
- i. pružanjem odgovarajućeg osposobljavanja i potpore akademskom osoblju koje provodi aktivnosti poučavanja, uključujući osoblje na početku karijere i nastavno osoblje zaposleno na nepuno radno vrijeme;
 - ii. podupiranjem poboljšanja poučavanja s pomoću novih pedagoških metoda, na primjer upotrebom istraživanja o poučavanju i stvaranjem inovativnih centara za poučavanje i učenje na visokim učilištima, oslanjajući se na postojeće zajednice prakse i sveučilišne knjižnice, kako bi se akademskom osoblju pomoglo u poučavanju;

- iii. pružanjem potpore akademskom osoblju za trajno stručno usavršavanje u području inovativnih pristupa učenju i poučavanju usmjerenih na studente, čime se stječe certifikacija, primjerice na temelju mikrokvalifikacija¹⁰, kako bi se poboljšale digitalne i inovativne metode i prakse poučavanja, među ostalim sigurnom, etičkom i transparentnom upotrebom umjetne inteligencije, uključivanjem učenja za zelenu tranziciju i održivi razvoj u kolegije¹¹, promicanjem uključivih pristupa učenju usmjerenih na različite skupine polaznika, uključujući najranjivije skupine, integracijom transnacionalne suradnje u programe obrazovanja i osposobljavanja te razmjenom znanja s ostatkom svijeta putem internetskih tečajeva na temelju otvorenih obrazovnih praksi¹²;
- c) razmotre moguće uključivanje pokazatelja kojima se ocjenjuje stupanj inovativnosti i kvalitete u poučavanju i učenju u postojeće postupke osiguravanja kvalitete, oslanjajući se na stručno znanje Stalne skupine za pokazatelje i mjerila;

¹⁰ Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost (SL C 243, 27.6.2022., str. 10.).

¹¹ Preporuka Vijeća od 16. lipnja 2022. o učenju za zelenu tranziciju i održivi razvoj (SL C 243, 27.6.2022., str. 1.).

¹² Otvorene obrazovne prakse podrazumijevaju tehnike poučavanja i učenja koje se temelje na otvorenim i participativnim tehnologijama te otvorenim obrazovnim sadržajima kako bi se olakšalo suradničko i fleksibilno učenje.

2. potiču poštovanje kolektivnih ugovora, djelotvoran socijalni dijalog i autonomiju socijalnih partnera te poduzimaju mjere potpore kojima se poslodavcima omogućuje da osiguraju privlačne, uključive i konkurentne radne uvjete u kojima se akademsko i stručno osoblje vrednuje, potiče i podupire. Takve mjere potpore mogle bi uključivati:
- a) poboljšanje praksi zapošljavanja i radnih uvjeta akademskog i stručnog osoblja, kao i povezanih mehanizama financiranja, kako bi ti uvjeti postali transparentniji, predvidiviji, pristupačniji i stabilniji, posebno za osoblje na početku karijere;
 - b) osiguravanje razmjerne naknade bez razlika u plaći na temelju spola te ravnoteže između poslovnog i privatnog života i fleksibilnih radnih uvjeta za akademsko i stručno osoblje kako bi mu se pomoglo u povezivanju privatnog i obiteljskog života i obveza skrbi, kao i zdravlja, sigurnosti i sveukupne dobrobiti, a da mu se pritom karijera ne dovodi u pitanje;
 - c) osiguravanje pristupa odgovarajućoj socijalnoj zaštiti bez obzira na oblik zaposlenja, ne dovodeći pritom u pitanje pravo država članica da definiraju temeljna načela svojih sustava socijalne sigurnosti. Takve mjere mogle bi se odnositi na sljedeće grane, u mjeri u kojoj su predviđene u državama članicama: naknade za nezaposlenost, naknade za vrijeme bolovanja i zdravstveno osiguranje, rodiljni dopust, očinski dopust i roditeljski dopust te povezane naknade, invalidnine, naknade za invaliditet, naknade za starost i naknade za nadživjele osobe, naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti;

- d) osiguravanje pristupa ažuriranim, sveobuhvatnim, jednostavnim i lako razumljivim informacijama o pravima i obvezama osoba u pogledu socijalne zaštite te jačanje očuvanja, prikupljanja i/ili prijenosa prava, bez obzira na to jesu li stečena u okviru obveznih ili dobrovoljnih programa, u svim vrstama zapošljavanja i samozapošljavanja, preko granica unutar EU-a i u svim gospodarskim sektorima, tijekom radnog vijeka osobe ili tijekom određenog referentnog razdoblja te među različitim sustavima u okviru određene grane socijalne zaštite;
- e) poticanje akademskog osoblja da u svim fazama svoje karijere i bez obzira na vrstu ugovora o radu sudjeluje u poučavanju i učenju, istraživanju i prijenosu znanja bez uplitanja ili straha od odmazde:
 - i. povećanjem djelotvornosti mehanizama praćenja kojima se promiče i brani akademska sloboda;
 - ii. uspostavom okvira za zaštitu pojedinačnih članova akademskog osoblja od nepotrebnih vanjskih uplitanja i prijetnji;
 - iii. povećanjem transparentnosti u sporazumima o financiranju ili suradnji primjenom djelotvornog upravljanja rizicima;

- f) podupiranje rodne ravnopravnosti, rodne ravnoteže, jednakih mogućnosti i uključivosti s intersekcijskim pristupom za akademsko osoblje iz svih sredina, među ostalim razvojem i razmjenom primjera dobre prakse u visokom obrazovanju u pogledu rodne ravnopravnosti, uključivosti i raznolikosti;
- g) podupiranje djelotvornih mjera usmjerenih na stvaranje uključivog i sigurnog radnog okružja u kojem se prihvaća raznolikost u širem smislu i u kojem nema nikakvih oblika nasilja, uznemiravanja i diskriminacije bilo koje vrste na temelju roda, dobi, invaliditeta, rasnog, etničkog ili nacionalnog podrijetla, vjere ili uvjerenja i seksualne orijentacije:
 - i. poticanjem inicijativa kojima se ženskom akademskom osoblju pomaže u postizanju visoke razine akademskog staža i u preuzimanju viših upravnih/rukovodećih uloga;
 - ii. promicanjem uvođenja planova za rodnu ravnopravnost i širih planova za raznolikost i uključivanje na visokim učilištima i u postupcima napredovanja u karijeri te poticanjem visokih učilišta na upotrebu postojećih alata ili razvoj novih alata kao što su povelje o raznolikosti i uključivanju, kodeksi ponašanja, smjernice ili priručnici;
 - iii. doprinošenjem tome da se prakse ocjenjivanja više temelje na potpori i povjerenju te da se pritom prednost daje unutarnjoj motivaciji, otvorenom pružanju informacija i suradnji, među ostalim razvojem osnove za oblikovanje politika o uključivanju i raznolikosti koje se temelje na dokazima;

3. uz savjetovanje s visokim učilištima promiču, priznaju i vrednuju sudjelovanje u dubljoj regionalnoj, nacionalnoj i transnacionalnoj suradnji, a posebno:
- a) potiču i podupiru sudjelovanje akademskog i stručnog osoblja u aktivnostima dublje regionalne, nacionalne i transnacionalne suradnje, kao što su združeni studijski programi ili zajedničke ponude obrazovanja i osposobljavanja kojima se mogu steći kvalifikacije, kao što su mikrokvakifikacije, na svim razinama i u svim disciplinama, i to vrednovanjem takvih aktivnosti, primjerice:
 - i. razmatranjem uključivanja ciljeva povezanih sa suradnjom u području obrazovanja u razvoj karijera i u kadrovsku politiku na nacionalnoj, regionalnoj i institucijskoj razini;
 - ii. uzimanjem u obzir razvoja zajedničkih obrazovnih aktivnosti pri ocjenjivanju akademske karijere akademskog osoblja;
 - iii. uzimanjem u obzir rada povezanog s regionalnom, nacionalnom i transnacionalnom suradnjom u ukupnom radnom vremenu akademskog i stručnog osoblja;
 - b) uz savjetovanje sa sektorom visokog obrazovanja nastoje ostvariti cilj razvoja dugoročnih fleksibilnih mogućnosti za razvoj karijere i mjera za upravljanje talentima usmjerenih na akademsko i stručno osoblje uključeno u koordinaciju i upravljanje transnacionalnom suradnjom visokih učilišta, kao što su savezi europskih sveučilišta i drugi modeli suradnje u okviru programa Erasmus+;

- c) potiču razvoj i promicanje novih prilika za mobilnost unutar i izvan Europe, pri čemu nude i alternativne oblike kao što je virtualna suradnja za one koji ne mogu putovati, za akademsko i stručno osoblje, među ostalim upotrebom postojećih instrumenata za upravljanje karijerom i mobilnost radne snage, kao što su platforma Europass i savjetnici za mobilnost Europske mreže službi za zapošljavanje (EURES);
 - d) omogućuje visokim učilištima da namijene odgovarajuće ljudske resurse za transnacionalnu suradnju;
 - e) potiču mogućnost sudjelovanja akademskog i stručnog osoblja u cjeloživotnom učenju, među ostalim korištenjem slobodne studijske godine ili drugih oblika dopusta u svrhu poboljšanja svojih vještina i kompetencija;
4. oblikuju politike koje se u većoj mjeri temelje na dokazima i čiji je cilj stvaranje konkurentnih, predvidivih, sigurnih, pravednih i nediskriminirajućih uvjeta u akademskoj zajednici na temelju dostupnih organizacijskih, regionalnih, nacionalnih i europskih podataka o karijerama i kadrovskoj politici u visokom obrazovanju;
5. pravodobno počnu postupati u skladu s ovom Preporukom kako bi se omogućila potpuna provedba ključnih ciljeva Zaključaka Vijeća o europskoj strategiji za osnaživanje visokih učilišta za budućnost Europe¹³;
6. u kontekstu upravljačke strukture strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja¹⁴ obavješćuju Komisiju o prikladnim mjerama koje treba poduzeti na odgovarajućoj razini kako bi se poduprli ciljevi ove Preporuke kao ključni koraci prema uspostavi i daljnjem razvoju europskog prostora obrazovanja;

¹³ SL C 167, 21.4.2022., str. 9.

¹⁴ Rezolucija Vijeća o upravljačkoj strukturi strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja i šire (2021. – 2030.) (SL C 497, 10.12.2021., str. 1.).

PRIMA NA ZNANJE NAMJERU KOMISIJE DA:

1. koordinira, u bliskoj suradnji s državama članicama, visokim učilištima i socijalnim partnerima, u sklopu Radne skupine za visoko obrazovanje strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja, rad na pripremi provedbe ove Preporuke u skladu sa Zaključcima Vijeća o europskoj strategiji za osnaživanje visokih učilišta za budućnost Europe te pruža savjete o tome kako visoka učilišta mogu povećati privlačnost karijera akademskog i stručnog osoblja; pripremi europski okvir kompetencija za akademsko osoblje kako bi se poboljšalo prožimanje karijera u različitim sektorima, oslanjajući se, prema potrebi, na postojeće relevantne okvire kompetencija na razini Unije, uključujući Europski okvir kompetencija za istraživače (ResearchComp) i alate kao što su oni koji se nude u okviru Strategije ljudskih resursa za istraživače (HRS4R) i Sporazuma o reformi procjene istraživanja;
2. ojača potporu socijalnom dijalogu na razini Unije o karijerama akademskog i stručnog osoblja, posebno u okviru europskog sektorskog socijalnog dijaloga u obrazovanju, olakša uzajamno učenje među državama članicama o djelotvornim mehanizmima za osiguravanje priznavanja sudjelovanja akademskog i stručnog osoblja u transnacionalnoj suradnji i inovativnim aktivnostima poučavanja te podupire politiku koja se temelji na dokazima i praćenje napretka evidentiranjem postojećih podataka o karijerama i kadrovskoj politici u visokom obrazovanju na europskoj, nacionalnoj i institucijskoj razini putem Europskog opservatorija za sektor visokog obrazovanja i ReICO-a iskorištavanjem sinergije te utvrđivanjem nedostataka podataka i potreba u vezi s podacima;

3. potiče sinergije s Preporukom Vijeća o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi kako bi se osigurale poboljšane i dosljedne karijere za akademsko osoblje koje radi na visokim učilištima i sudjeluje u poučavanju i istraživanju, kao i u prijenosu znanja;
4. dodatno razvija, promiče i podupire transnacionalnu suradnju u području obrazovanja i inovativnu izvrsnost u obrazovanju koristeći se relevantnim izvorima financiranja na razini Unije, među ostalim iz programa Erasmus+¹⁵ i drugih programa EU-a, te potiče države članice da iskoriste Instrument za tehničku potporu kako bi dobile prilagođeno tehničko stručno znanje za osmišljavanje i provedbu potrebnih reformi u području visokog obrazovanja, među ostalim poticanjem suradnje oblikovatelja politika, istraživača, akademske zajednice i socioekonomskih aktera te povećanjem privlačnosti akademskih karijera.

Sastavljeno u Bruxellesu

Za Vijeće

Predsjednik/Predsjednica

¹⁵ Uredba (EU) 2021/817 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. svibnja 2021. o uspostavi programa Unije za obrazovanje i osposobljavanje, mlade i sport Erasmus+ te o stavljanju izvan snage Uredbe (EU) br. 1288/2013 (SL L 189, 28.5.2021., str. 1.).