



Briselē, 2024. gada 25. novembrī
(OR. en)

15477/24

Starpiestāžu lieta:
2024/0078(NLE)

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

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Temats:	Padomes lēmums par pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru augstākajā izglītībā

Pielikumā pievienots tematā minētais ieteikums, ko Padome (Izglītība, jaunatne, kultūra un sports) pieņēma 2024. gada 25. novembra sanāksmē.

Padomes Ieteikums

par pievilcīgu un ilgtspējīgu karjeru augstākajā izglītībā

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 292. pantu saistībā ar 153. panta 1. punkta b) un i) apakšpunktu, 165. panta 4. punktu un 166. panta 4. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

tā kā:

1. Pievilcīga un ilgtspējīga karjera augstākajā izglītībā ir būtiska Savienības augstākās izglītības iestāžu uzplaukumam un ciešākai transnacionālai sadarbībai starp dalībvalstīm atbilstoši Padomes secinājumiem par Eiropas stratēģiju augstākās izglītības iestāžu iespēju palielināšanai Eiropas nākotnes vārdā ¹. Stiprināt Eiropas augstāko izglītību ir viena no stratēģiskajām prioritātēm, ko Padome ² noteikusi pašreizējai desmitgadei.

¹ OV C 167, 21.4.2022., 9. lpp.

² Padomes Rezolūcija par stratēģisku satvaru Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā ceļā uz Eiropas izglītības telpu un turpmāk (2021–2030) (OV C 66, 26.2.2021., 1. lpp.).

2. Šajā ieteikumā:

- “ilgtspējīga karjera augstākajā izglītībā” ir akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku nodarbinātības nepārtrauktība secīgos profesionālās pieredzes posmos, kas laika gaitā veicina viņu personīgo un profesionālo attīstību un labklājību;
- “akadēmiskie mācībspēki augstākajā izglītībā” ir darbinieki, kuru pamatdarbs vai galvenais uzdevums ir mācīšana vai pētniecība iestādēs, kas piedāvā programmas Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (EKI) 5.–8. līmenī. Šis ieteikums attiecas uz tiem mācībspēkiem, kas strādā augstākās izglītības iestādēs un kuri nodarbojas gan ar mācīšanu, gan ar pētniecību, kā arī tiem, kas tikai vai galvenokārt nodarbojas ar mācīšanu, neatkarīgi no viņu statusa. Šis termins ietver arī pētniekus, kuri strādā augstākās izglītības iestādēs un kuriem nav pastāvīga mācīšanas pienākuma, bet kuri ir iesaistīti iestādes dzīvē un dažkārt var būt iesaistīti mācīšanā;
- “augstākās izglītības iestādes” tiek lietots kā atsauce uz visu nozari, kas pārstāv visu terciārās izglītības jomu, tādējādi aptverot visu veidu augstākās izglītības iestādes, saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi.

3. Daži ieteikumi attiecas arī uz profesionālajiem darbiniekiem, kuri strādā augstākās izglītības nozarē un netiek strikti uzskatīti par “akadēmiskajiem mācībspēkiem”, bet kam ir plašas augsta līmeņa speciālās zināšanas stratēģiskajā, juridiskajā, transnacionālās sadarbības vai komunikācijas jomā, un uz speciālistiem, kas strādā jomās, kuras saistītas ar akadēmiskiem uzdevumiem, bet kuri to veikšanā nav tieši iesaistīti, vai arī uz augstākās izglītības speciālistiem, kuri labi pārzina augstākās izglītības un citas attiecīgās politikas jomas.

4. Augstākās izglītības iestādēm ir stratēģiska nozīme sociālekonomisko problēmu risināšanā – tās veicina inovāciju, konkurētspēju, daudzvalodību, kultūras, sociālo un demokrātisko attīstību vietējā, reģionālā, valsts un Eiropas līmenī. Tās saskaras ar mainīgiem apstākļiem, un tiek radīti jauni pārvaldības, izglītības modeļu un akadēmisko aktivitāšu veidi. Tiek sagaidīts, ka augstākajā izglītībā strādājošie akadēmiskie mācītspēki pildīs dažādas funkcijas, sākot no tradicionālās izglītošanas un pētniecības līdz kvalifikācijas celšanas un pārkvalifikācijas iespēju radīšanai atbilstoši strauji mainīgajām darba dzīves vajadzībām, un visbeidzot līdz uzņēmējdarbībai un inovācijai, vadībai, zināšanu valorizācijai un nodošanai, reģionālai, valsts un transnacionālai sadarbībai, uzņēmumu un kopienu iesaistei ³, reģionālajai un vietējai attīstībai, mentorēšanai, atbalstam politikas veidošanai, administrēšanai un pārvaldībai un līdzdalībai institucionālajā pārvaldībā. Minētās dažādās funkcijas netiek līdzvērtīgi atzītas. Lai novērstu aizspriedumus saistībā ar karjeras struktūrām un pētniecības vispārēju atzīšanu sabiedrībā uz mācīšanas un citu ar pētniecību nesaistītu akadēmisko darbību rēķina, būtu lietderīgi veicināt pieejas, kas atzīst akadēmiskās karjeras virzienu daudzveidību un ņem tos vērā mācītspēku novērtēšanas un karjeras izaugsmes procesos.

³ Augstākās izglītības uzdevumi neaprobežojas ar izglītošanu un pētniecību. *Uzņēmumu iesaistīšana* ir partnerību veidošana starp augstākās izglītības iestādēm un uzņēmumiem, kas sniedz abpusējus ieguvumus, piemēram, uzņēmumi piekļūst jaunām tehnoloģijām, bet augstākās izglītības iestādes – duālās izglītības un mācību iespējām, aprikojumam, speciālajām zināšanām vai tīkliem ārpus akadēmiskās vides. *Kopienas iesaistīšana* ir demokrātisko vērtību un pilsoniskās līdzdalības stiprināšana, neaizsargātu grupu vajadzību apmierināšana, kultūras un sociālekonomiskās attīstības veicināšana, informācijas sniegšana publiskās politikas veidotājiem un plaša mēroga sociālo problēmu risināšana.

5. Labāku apstākļu radīšana akadēmiskajiem mācībspēkiem un šķēršļu novēršana var palīdzēt panākt, ka augstākās izglītības iestādes kā darba vietas kļūst pievilcīgākas, un uzlabot to spēju pozitīvi ietekmēt papildu jomas plašākā mērogā, jo īpaši darba tirgu, veicinot talantu attīstību. Akadēmiskie mācībspēki, kas tiek labāk novērtēti un atbalstīti, var palīdzēt sekmēt tāda darbaspēka izglītošanu, kāds vajadzīgs ekonomikas attīstībai, kura arvien vairāk ir atkarīga no zināšanām, inovācijām un augsti kvalificētiem darbiniekiem. Pievilcīgu un efektīvu augstākās izglītības iestāžu nozīmīgums jo īpaši ir atzīts reģionos, kas ir nonākuši vai kam draud nonākšana talantu attīstības strupceļā un kuri atpaliek attiecībā uz jaunu ekonomisko iespēju radīšanu ⁴.
6. Papildus pamatdarbam mācīšanās un pētniecībā akadēmiskajiem mācībspēkiem, kā arī profesionālajiem darbiniekiem arvien vairāk papildu laika un enerģijas nākas veltīt stratēģiskām valsts un transnacionālām darbībām un sadarbībai, piemēram, Eiropas universitāšu alianšu vai cita veida alianšu veidošanai un transnacionālu izglītības programmu un projektu izstrādei, akadēmisko mācībspēku apmaiņas pasākumiem, kā arī izglītības un mācību piedāvājumu izveidei nepārtrauktas mācīšanās jomā. Lai šīs darbības atbalstītu, cilvēkresursu politikā, piemēram, novērtēšanas un paaugstināšanas procedūrās, ir jāatzīst darbinieku līdzdalība darbā pie valsts un transnacionālās sadarbības un ka tas var radīt papildu darba slodzi.

⁴ Komisijas 2023. gada 17. janvāra paziņojums “Talantu izmantošana Eiropas reģionos” (COM(2023) 32 final).

7. Brīva, droša un nediskriminējoša darba vide, kurā ar līdztiesības politiku tiek veicināta iekļautība, daudzveidība un diskriminācijas novēršana un kurā nav sastopama nekāda veida uzmākšanās un vardarbība, tostarp dzimumbalstīta vardarbība, ir svarīgs faktors, kas ļauj akadēmiskajiem mācībspēkiem nodrošināt augstas kvalitātes mācību procesu. Akadēmiskie mācībspēki un profesionālie darbinieki var arī saskarties ar problēmām, kas saistītas ar neapmierinošiem darba apstākļiem ⁵, lielu darba slodzi un ar dzimumu saistītiem vai citādiem aizspriedumiem viņu darba novērtēšanā un atzīšanā. Turklāt sievietes biežāk nekā vīrieši tiek nodarbinātas, izmantojot nepastāvīgus un pagaidu darba līgumus ⁶. Lai risinātu minētās problēmas, akadēmiskajā vidē ir jāveicina konkurētspējīgi, pārredzami, pieejami un taisnīgi darba apstākļi.
8. Institucionālā autonomija, akadēmiskā brīvība un integritāte, studentu un mācībspēku līdzdalība augstākās izglītības pārvaldībā un sabiedrības atbildība par augstāko izglītību un tās saglabāšanu ir galvenie līdzekļi, lai nodrošinātu kvalitatīvu augstāko izglītību, un tie būtu jāaizsargā un jāpopularizē.
9. Savienības rīcība iekļautības, daudzveidības un dzimumu līdztiesības veicināšanai augstākajā izglītībā balstās uz iekļaujošu izcilībā balstītu pieeju. Tās mērķis ir atbalstīt izcilu augstāko izglītību, vienlaikus nodrošinot vienlīdzīgu līdzdalību un īpašu uzmanību pievēršot sievietēm, nepietiekami pārstāvētām grupām un nelabvēlīgā situācijā esošām kopienām. Lai risinātu situāciju, ar ko saskaras noteiktas nepietiekami pārstāvētās grupas, jo īpaši vadošos amatos, būtu lietderīgi augstākās izglītības iestādēs un karjeras izaugsmes procesos veicināt līdztiesības, daudzveidības un iekļaušanas plānus.

⁵ Tostarp personām ar invaliditāti nenodrošinātu saprātīgu darba vietas izveidošanu, kā minēts Padomes Direktīvā 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.).

⁶ Eiropas Komisija, Pētniecības un inovācijas ģenerāldirektorāts, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publikāciju birojs, 2021.

10. Šis ieteikums ir izstrādāts ciešā sinerģijā ar Padomes Ieteikumu par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā ⁷, kura mērķis ir karjeru pētniecībā padarīt pievilcīgāku visās nozarēs, tostarp akadēmiskajā vidē, kā arī pilnībā atzīt visus karjeras virzienu veidus. Abu ieteikumu mērķis ir uzlabot darba apstākļus, karjeras stabilitāti, prasmes un kompetences, dzimumu līdztiesību, iekļautību un sociālās aizsardzības pasākumus to attiecīgajām mērķgrupām.
11. Šā ieteikuma mērķis ir pilnveidot pasākumus, lai sekmētu nepārtrauktu profesionālo attīstību un vēl vairāk atzītu to pienākumu daudzveidību, ko veic akadēmiskie mācībspēki. Tas ļaus mobilizēt darbiniekus, lai veidotu inovatīvu mācīšanas un mācīšanās praksi, raugoties no mūžizglītības perspektīvas, stimulētu domāšanu, kas orientēta uz pārkvalifikāciju un prasmju pilnveidi, un veicinātu prasmju un kompetenču apguvi zaļās un digitālās pārkārtošanās vajadzībām, tostarp mākslīgā intelekta izmantošanai mācīšanā, mācībās un pētniecībā, balstoties uz ētikas principiem.
12. Šā ieteikuma mērķis ir veicināt konkurētspējīgus, paredzamus, taisnīgus, iekļaujošus, pieejamus, drošus un nediskriminējošus apstākļus akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, lai viņus piesaistītu un noturētu augstākās izglītības nozarē. Akadēmiskajiem mācībspēkiem būtu jāļauj izstrādāt inovatīvas mācīšanas metodes vidē, kur darba apstākļi ir konkurētspējīgi un taisnīgi, kur tiek aizsargātas pamattiesības un nav jābaidās no represijām un/vai pārmērīgas ārējas ietekmes, un kur tiek piedāvātas profesionālās attīstības iespējas.

⁷ Padomes Ieteikums (2023. gada 18. decembris) par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā (OV C, C/2023/1640, 29.12.2023., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Šā ieteikuma mērķis ir arī uzlabot pierādījumu bāzi cilvēkresursu politikas un stratēģiju izstrādei augstākajā izglītībā. Tā kā starptautiski salīdzināmi dati par akadēmiskajiem mācībspēkiem joprojām nav pietiekami un dažādās augstākās izglītības sistēmās tiek izmantotas atšķirīgas mācībspēku kategorijas, būtu lietderīgi izpētīt, vai ir iespējams apkopot detalizētākus datus, izmantojot attiecīgus instrumentus, galvenokārt Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centru ⁸ un Karjeras pētniecības un inovācijas jomā novērošanas centru (*ReICO*), lai varētu pienācīgi sekot līdzi jaunām tendencēm un īstenot patiesi pierādījumos balstītus politikas pasākumus, vienlaikus veicinot padziļinātu transnacionālo sadarbību Savienības līmenī.
14. Padziļināta un efektīva Eiropas transnacionālā sadarbība augstākās izglītības jomā ir būtiska, lai atbalstītu Savienības vērtības, identitāti un demokrātiju. Tā ir nozīmīga arī Eiropas konkurētspējai un pievilcībai. Sadarbojoties pāri robežām, augstākās izglītības sistēmas un iestādes kļūst spēcīgākas, inovatīvākas un efektīvākas. Būtu jāveicina, jāatzīst un labāk jānovērtē darbinieku iesaistīšanās studentu un darbinieku mobilitātes sagatavošanā, veicināšanā un turpmākā atbalstīšanā, tostarp to, kas iesaistīti mobilitātes integrēšanā mācību programmās.

⁸ Sk. Komisijas 2022. gada 18. janvāra paziņojumu par Eiropas universitāšu stratēģiju (COM(2022) 16 final). Komisija šobrīd strādā pie Eiropas Augstākās izglītības nozares novērošanas centra izveides. Sagaidāms, ka novērošanas centrs apvienos vienuviet labākos pašreizējos ES datu rīkus un spējas, vienlaikus vēl vairāk veicinot to izmantošanu.

15. Šā ieteikuma mērķis ir panākt, lai tiktu novērtēta enerģija un laiks, ko akadēmiskie mācībspēki un citi profesionālie darbinieki velta transnacionālas sadarbības pasākumiem, piemēram, Eiropas universitāšu aliansēm. Lai nodrošinātu šīs iniciatīvas pilnīgu īstenošanu un veicinātu transnacionālas sadarbības pasākumus, tostarp kopīgu grādu izstrādi, būtu jāveicina mācībspēku pilnīga līdzdalība un stratēģiskās koordinācijas pienākumos iesaistīto akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku karjeras perspektīvas. Stimulējot darbiniekus veicināt transnacionālu un starpnozaru mobilitāti, varētu arī ievērojami sekmēt transnacionālu inovatīvu un starpdisciplināru izglītības programmu izstrādi visu studentu labā,

AR ŠO IESAKA DALĪBVALSTĪM:

Pienācīgi ņemot vērā institucionālo autonomiju un akadēmisko brīvību un saskaņā ar valstu apstākļiem:

1. Veicināt, atzīt un novērtēt akadēmisko pienākumu daudzveidību, to vidū inovatīvas un rezultatīvas mācīšanas metodes un zināšanu nodošanu sabiedrībai, un jo īpaši:
 - a) iesaistīties apspriedēs ar augstākās izglītības nozari, lai:
 - i) pilnveidotu cilvēkresursu politiku augstākās izglītības nozarē, lai turpinātu atzīt un līdzīgi atalgot akadēmisko mācītspēku pienākumu daudzveidību, piemēram, mācīšanu, pētniecību, uzņēmējdarbību un inovāciju ieviešanu, zināšanu valorizāciju un nodošanu, valstu un transnacionālo sadarbību, uzņēmumu un kopienu iesaisti, reģionālo un vietējo attīstību, mentorēšanu, administrēšanu un pārvaldību, kā arī līdzdalību iestāžu pārvaldībā;
 - ii) turpinātu popularizēt gan jaunas, gan esošās pieejas, kas novērtē, atzīst un atalgo daudzveidīgos akadēmiskās karjeras virzienus, lai sekmētu karjeras iespējas, aptverot akadēmisko mācītspēku dažādos pienākumus, kā minēts 1. punkta a) apakšpunkta i) punktā, dažādus valsts un privātos sektorus un visas valstis, pārredzamā veidā ņemot vērā karjeras pārtraukumus ⁹;

⁹ Piemēram, bērna kopšanas atvaļinājumu un aprūpes pienākumus vai veselības problēmas.

- iii) turpinātu izstrādāt praksi augstākās izglītības nozarē nolūkā novērtēt mācīšanas uzlabošanu un darbinieku attīstību, kā arī veicināt to, lai darbinieku novērtēšanas un paaugstināšanas procedūrās mācīšana tiktu vērtēta vienlīdz augstu salīdzinājumā ar pētniecību;
 - iv) mudinātu institucionālo vadību augstākās izglītības iestādēs palielināt un saglabāt uzsvaru uz mācīšanos, mācīšanu un zināšanu nodošanu, pievēršot šīm darbībām tikpat lielu uzmanību kā pētniecībai, un novērtēt tos, kas aktīvi atbalsta izcilību mācīšanas un mācīšanās jomā augstākās izglītības iestādēs un veicina labu praksi izcilības novērtēšanā mācīšanas jomā;
 - v) atbalstītu akadēmisko mācībspēku līdzdalību diskusijās par reformām un procesiem valsts, reģionālā un iestāžu līmenī saistībā ar viņu karjeru, tostarp novērtēšanu un profesionālo attīstību;
- b) atbalstīt prakses izstrādi augstākās izglītības nozarē, lai ieguldītu nepārtrauktā prasmju un profesionālajā attīstībā:
- i) nodrošinot pienācīgu apmācību un atbalstu akadēmiskajiem mācībspēkiem, kas veic pedagoģisko darbību, tostarp jaunajiem mācībspēkiem un nepilnas slodzes pedagogiem;
 - ii) atbalstot mācīšanas uzlabošanu ar jaunām pedagoģiskām metodēm, piemēram, izmantojot pētījumus par mācīšanu un izveidojot inovatīvus mācīšanas un mācīšanās centrus visās augstākās izglītības iestādēs, balstoties uz esošajām prakses kopienām un universitāšu bibliotēkām, lai palīdzētu akadēmiskajiem mācībspēkiem pildīt savu pedagoģisko misiju;

- iii) sniedzot atbalstu akadēmisko mācībspēku nepārtrauktai profesionālajai attīstībai attiecībā uz inovatīvām un uz studentiem vērstām pieejām mācīšanās un mācīšanas jomā, kuru rezultātā tiktu iegūta sertifikācija, piemēram, mikrokvalifikācijas apliecinājums ¹⁰, lai pilnveidotu digitālas un inovatīvas mācīšanas metodes un praksi, tostarp, izmantojot drošu, ētisku un pārredzamu mākslīgā intelekta izmantošanu, savos mācību priekšmetos integrējot mācīšanos zaļās pārkārtošanās un ilgtspējīgas attīstības sekmēšanai ¹¹, veicinot iekļaujošas mācīšanās pieejas, kas paredzētas dažādām izglītojamo grupām, tostarp visneaizsargātākajiem, integrējot transnacionālo sadarbību izglītības un mācību programmās un daloties zināšanās ar pārējo pasauli tiešsaistesursos, kas balstīti uz atvērtās izglītības praksi ¹²;
- c) apsvērt iespēju esošajos kvalitātes nodrošināšanas procesos integrēt rādītājus, ar kuriem novērtē mācīšanas un mācīšanās procesa inovācijas pakāpi un kvalitāti, pamatojoties uz Rādītāju un kritēriju pastāvīgās darba grupas speciālajām zināšanām.

¹⁰ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par Eiropas pieeju mikroapliecinājumiem mūžizglītībā un nodarbināmībā (OV C 243, 27.6.2022., 10. lpp.).

¹¹ Padomes Ieteikums (2022. gada 16. jūnijs) par mācīšanos zaļās pārkārtošanās un ilgtspējīgas attīstības sekmēšanai (OV C 243, 27.6.2022., 1. lpp.).

¹² Atvērtās izglītības prakse ir mācīšanas un mācīšanās metodes, kas balstās uz atvērtām un līdzdalīgām tehnoloģijām un atvērtiem izglītības resursiem, lai veicinātu uz sadarbību balstītu un elastīgu mācīšanos.

2. Veicināt koplīgumu ievērošanu, efektīvu sociālo dialogu un sociālo partneru autonomiju un veikt atbalsta pasākumus, kas darba devējiem ļautu nodrošināt pievilcīgus, iekļaujošus un konkurētspējīgus darba apstākļus, kuros akadēmiskie mācībspēki un profesionālie darbinieki tiek novērtēti, stimulēti un atbalstīti. Šāds atbalsts varētu ietvert arī:
- a) akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku darbā pieņemšanas prakses un darba apstākļu, kā arī saistīto finansēšanas mehānismu uzlabošanu, lai minētos nosacījumus padarītu pārredzamākus, paredzamākus, pieejamākus un stabilākus, jo īpaši attiecībā uz darbiniekiem karjeras sākumposmā;
 - b) samērīga atalgojuma nodrošināšanu, kur vīriešu un sieviešu darba samaksa neatšķiras, darba un privātās dzīves līdzsvarošanu un elastīgus darba apstākļus akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, kas palīdz apvienot privāto un ģimenes dzīvi un, aprūpes pienākumus, kā arī veselīgu dzīvesveidu, drošību un vispārējo labbūtību, neietekmējot viņu karjeru;
 - c) piekļuves nodrošināšanu pienācīgai sociālai aizsardzībai neatkarīgi no nodarbinātības veida, neskarot dalībvalstu tiesības noteikt savu sociālās aizsardzības sistēmu pamatprincipus. Šādi pasākumi varētu attiekties uz turpmāk minētajām jomām, ciktāl par tām atbild dalībvalstis: bezdarbnieku pabalsti; slimības pabalsti un veselības aprūpes pabalsti; maternitātes atvaļinājumi; paternitātes atvaļinājumi un bērna kopšanas atvaļinājumi un ar tiem saistītie pabalsti; invaliditātes pabalsti; darbnespējas pabalsti; vecuma pabalsti un apgādnieka zaudējuma pabalsti; pabalsti sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;

- d) piekļuves nodrošināšanu atjauninātai, visaptverošai, lietotājdraudzīgai un skaidri saprotamai informācijai par sociālās aizsardzības tiesībām un pienākumiem un sekmēt to, ka tiesības – gan obligātajās, gan brīvprātīgajās shēmās iegūtās – tiek saglabātas, uzkrātas un/vai pārnestas starp visa veida nodarbinātības un pašnodarbinātības statusiem, pāri robežām ES un visās ekonomikas nozarēs visā personas darba mūža laikā vai noteiktā pārskata periodā, kā arī starp dažādām shēmām konkrētā sociālās aizsardzības jomā;
- e) akadēmisko mācībspēku mudināšanu visos savas karjeras posmos un neatkarīgi no darba līguma veida iesaistīties mācīšanās un mācībās, pētniecībā un zināšanu nodošanā bez ārējas iejaukšanās vai bailēm no represijām:
 - i) veicinot to uzraudzības mehānismu iedarbīgumu, kuri sekmē un aizsargā akadēmisko brīvību;
 - ii) nosakot satvarus atsevišķu akadēmisko mācībspēku aizsardzībai pret nepamatotu ārēju iejaukšanos un draudiem;
 - iii) veicinot finansēšanas vai sadarbības nolīgumu pārredzamību ar iedarbīgas riska pārvaldības palīdzību;

- f) atbalstu dzimumu līdztiesībai, dzimumu līdzsvaram, vienlīdzīgām iespējām un iekļautībai, izmantojot interseksionālu pieeju dažādas izcelsmes akadēmiskajiem mācībspēkiem, tostarp, izstrādājot un apmainoties ar labu praksi augstākajā izglītībā attiecībā uz dzimumu līdztiesību, iekļautību un daudzveidību;
- g) atbalstu efektīviem pasākumiem, kuru mērķis ir radīt iekļaujošu un drošu darba vidi, kas aptver daudzveidību plašākā nozīmē un kurā nav sastopama nekāda veida vardarbība, uzmākšanās un jebkāda veida diskriminācija, kas balstīta uz, piemēram, dzimumu, vecumu, invaliditāti, rasi, etnisko vai nacionālo izcelsmi, reliģiju vai pārliecību, seksuālo orientāciju:
 - i) sekmējot iniciatīvas, kas akadēmiskajā vidē strādājošām sievietēm palīdz sasniegt lielu akadēmiskā darba stāžu un ieņemt augstākus vadības/vadošos amatus;
 - ii) veicinot dzimumu līdztiesības plānu un plašāku daudzveidības un iekļaušanas plānu ieviešanu augstākās izglītības iestādēs un karjeras izaugsmes procesos un mudinot augstākās izglītības iestādes izmantot esošos instrumentus vai arī izstrādāt jaunus instrumentus, piemēram, daudzveidības un iekļaušanas hartas, rīcības kodeksus, vadlīniju materiālus vai rokasgrāmatas;
 - iii) veicinot atbalstošāku un uz uzticēšanos balstītu novērtēšanas praksi, par prioritāti nosakot iekšējo motivāciju, atklātu atgriezenisko saiti un sadarbību, t. sk. izstrādājot pamatu uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanai iekļaušanas un daudzveidības jomā.

3. Konsultējoties ar augstākās izglītības iestādēm, veicināt, atzīt un novērtēt iesaistīšanos padziļinātā reģionālā, valsts un transnacionālā sadarbībā un jo īpaši:
- a) veicināt un atbalstīt akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku iesaistīšanos padziļinātās reģionālās, valsts un transnacionālās sadarbības pasākumos, piemēram, kopīga grāda programmās vai kopīgos izglītības un mācību pasākumos, kuru rezultātā varētu iegūt, piemēram, mikro kvalifikācijas apliecinājumus, visos līmeņos un visās disciplīnās, novērtējot šādus pasākumus. Piemēram,
 - i) apsverot ar sadarbību izglītības jomā saistīto mērķu integrēšanu karjeras izaugsmē un personāla politikā valsts, reģionālā un iestāžu līmenī;
 - ii) akadēmisko mācībspēku akadēmiskā darba novērtējumā ņemot vērā dalību kopīgos izglītības pasākumos;
 - iii) akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku kopējā darba laikā ieskaitot arī darbu, kas saistīts ar reģionālu, valsts un transnacionālu sadarbību;
 - b) konsultējoties ar augstākās izglītības nozari, censties izstrādāt ilgtermiņa elastīgas karjeras perspektīvas un talantu pārvaldības pasākumus akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, kuri ir iesaistīti augstākās izglītības iestāžu transnacionālās sadarbības, piemēram, Eiropas universitāšu alianšu un citu *Erasmus+* sadarbības modeļu, koordinēšanā un pārvaldībā;

- c) sekmēt jaunu Eiropas un starptautiskās mobilitātes iespēju attīstību un popularizēšanu, piedāvājot arī tādas alternatīvas iespējas kā virtuālā sadarbība tiem, kuri nevar ceļot, akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem, tostarp, izmantojot esošos karjeras pārvaldības un darbaspēka mobilitātes instrumentus, piemēram, *Europass* platformu un Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkla (*EURES*) mobilitātes konsultantus;
 - d) ļaut augstākās izglītības iestādēm veltīt pietiekamus cilvēkresursus transnacionālai sadarbībai;
 - e) nodrošināt akadēmiskajiem mācībspēkiem un profesionālajiem darbiniekiem iespēju iesaistīties mūžizglītībā, tostarp, dodoties akadēmiskajā vai cita veida atvaļinājumā, lai uzlabotu savas prasmes un kompetences.
4. Vairāk iesaistīties uz pierādījumiem balstītas politikas veidošanā, lai radītu konkurētspējīgus, paredzamus, drošus, taisnīgus un nediskriminējošus apstākļus akadēmiskajā vidē, pamatojoties uz pieejamajiem organizatoriskajiem, reģionālajiem, valsts un Eiropas datiem par karjeru augstākajā izglītībā un personāla politiku.
5. Laikus ņemt vērā šo ieteikumu, lai varētu pilnībā īstenot galvenos mērķus, kas izklāstīti Padomes secinājumos par Eiropas stratēģiju augstākās izglītības iestāžu iespēju palielināšanai Eiropas nākotnes vārdā ¹³.
6. Saistībā ar pārvaldības struktūru stratēģiskajam satvaram Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā ¹⁴ informēt Komisiju par atbilstošiem pasākumiem, kas jāveic attiecīgā līmenī, lai atbalstītu šā ieteikuma mērķus kā būtiskus soļus ceļā uz Eiropas izglītības telpas izveidi un turpmāku attīstību.

¹³ OV C 167, 21.4.2022., 9. lpp.

¹⁴ Padomes Rezolūcija par pārvaldības struktūru stratēģiskajam satvaram Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā ceļā uz Eiropas izglītības telpu un turpmāk (2021–2030) (OV C 497, 10.12.2021., 1. lpp.).

PIEŅEM ZINĀŠANAI KOMISIJAS IECERI:

1. Ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm, augstākās izglītības iestādēm un sociālajiem partneriem koordinēt darbu stratēģiskās sistēmas Eiropas sadarbībai izglītības un mācību jomā augstākās izglītības darba grupā, lai sagatavotu šā ieteikuma īstenošanu atbilstoši Padomes secinājumiem par Eiropas stratēģiju augstākās izglītības iestāžu iespēju palielināšanai Eiropas nākotnes vārdā, un sniegt padomus par to, kā augstākās izglītības iestādes var uzlabot akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku karjeras pievilcību; sagatavot Eiropas kompetenču satvaru akadēmiskajiem mācībspēkiem, lai sekmētu karjeras iespējas dažādās nozarēs, attiecīgā gadījumā balstoties uz Savienības līmenī esošajiem attiecīgajiem kompetenču satvariem, tostarp Eiropas kompetences satvaru pētniekiem (*ResearchComp*) un tādiem instrumentiem, ko piedāvā Cilvēkresursu stratēģija pētniekiem (*HRS4R*) un Pētniecības novērtēšanas reformēšanas līgums.
2. Palielināt atbalstu sociālajam dialogam Savienības līmenī par akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku karjeru, jo īpaši Eiropas izglītības jomas sociālā dialoga ietvarā, sekmēt mācīšanos no līdzbiedriem starp dalībvalstīm attiecībā uz efektīviem mehānismiem nolūkā nodrošināt, ka tiek atzīta akadēmisko mācībspēku un profesionālo darbinieku iesaiste transnacionālā sadarbībā un arī inovatīvas pedagoģiskās darbības; un atbalstīt uz pierādījumiem balstītu politiku un progresu uzraudzību, ar Eiropas Augstākās izglītības nozares observatorijas un *ReICO* palīdzību kartējot esošos datus par karjeru augstākās izglītības nozarē un personāla politiku Eiropas, valstu un iestāžu līmenī, izmantojot sinerģijas un apzinot datu nepilnības un vajadzības.

3. Veicināt sinerģiju ar Padomes Ieteikumu par Eiropas satvaru pētniecības, inovācijas un uzņēmējdarbības talantu piesaistīšanai un noturēšanai Eiropā, lai nodrošinātu uzlabotas un atbilstošas karjeras augstākās izglītības iestādēs strādājošajiem akadēmiskajiem mācībspēkiem, kuri ir iesaistīti gan mācīšanās, gan pētniecībā, gan arī zināšanu nodošanā.
4. Turpināt attīstīt, veicināt un sniegt atbalstu transnacionālai sadarbībai izglītības jomā un inovatīvai izglītības izcilībai, izmantojot attiecīgus finansējuma avotus Savienības līmenī, tostarp, izmantojot programmu *Erasmus+* ¹⁵, un mudināt dalībvalstis izmantot tehniskā atbalsta instrumentu, lai saņemtu īpaši pielāgotas tehniskās zināšanas nepieciešamo reformu izstrādei un īstenošanai augstākās izglītības jomā, tostarp, veicinot sadarbību starp politikas veidotājiem, pētniekiem, akadēmiskajiem mācībspēkiem un sociālekonomiskajiem dalībniekiem un palielinot akadēmiskās karjeras pievilcību.

Briselē,

*Padomes vārdā –
priekšsēdētājs*

¹⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/817 (2021. gada 20. maijs), ar ko izveido Savienības programmu izglītības un mācību, jaunatnes un sporta jomās *Erasmus+* un atceļ Regulu (ES) Nr. 1288/2013 (OV L 189, 28.5.2021., 1. lpp.).