

Bruksela, 25 listopada 2024 r.
(OR. en)

15477/24

Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2024/0078(NLE)

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

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Dotyczy:	Zalecenie Rady w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym

Delegacje otrzymują w załączeniu wyżej wymienione zalecenie, które Rada (ds. Edukacji, Młodzieży, Kultury i Sportu) przyjęła na posiedzeniu w dniu 25 listopada 2024 r.

Zalecenie Rady

w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 292 w związku z art. 153 ust. 1 lit. b) i i) oraz art. 165 ust. 4 i art. 166 ust. 4,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

1. Atrakcyjne i stabilne kariery w szkolnictwie wyższym są niezbędne do tego, aby uczelnie w Unii rozwijały się, a współpraca transnarodowa między państwami członkowskimi ulegała pogłębieniu, zgodnie z konkluzjami Rady w sprawie europejskiej strategii na rzecz wzmocnienia pozycji instytucji szkolnictwa wyższego z myślą o przyszłości Europy¹. Wzmocnienie europejskiego szkolnictwa wyższego to jeden z priorytetów strategicznych określonych przez Radę² na bieżące dziesięciolecie.

¹ Dz.U. C 167 z 21.4.2022, s. 9.

² Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (Dz.U. C 66 z 26.2.2021, s. 1).

2. Do celów niniejszego zalecenia:

- pod pojęciem „stabilne kariery w szkolnictwie wyższym” należy rozumieć stałe zatrudnienie kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników w sekwencjach doświadczeń zawodowych, które z biegiem czasu umożliwiają rozwój osobisty i profesjonalny oraz zapewniają dobrostan;
- pod pojęciem „kadra akademicka w szkolnictwie wyższym” należy rozumieć pracowników, których podstawowym lub istotnym zadaniem jest praca dydaktyczna lub praca badawcza w instytucjach oferujących programy objęte europejskimi ramami kwalifikacji (ERK) na poziomie 5–8. Pracownicy objęci niniejszym zaleceniem to osoby pracujące na uczelniach, które zajmują się zarówno pracą dydaktyczną, jak i pracą badawczą, oraz osoby zajmujące się wyłącznie lub w większości pracą dydaktyczną, niezależnie od ich statusu. Termin obejmuje także naukowców pracujących na uczelniach, którzy mogą nie mieć stałych zajęć dydaktycznych, ale są zaangażowani w życie uczelni i od czasu do czasu zajmują się nauczaniem;
- pojęcie „uczelnie” należy rozumieć jako odnoszące się do całego sektora i reprezentujące cały obszar szkolnictwa wyższego i tym samym obejmujące wszystkie rodzaje instytucji szkolnictwa wyższego, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową.

3. Niektóre zalecenia obejmują także innych wysoko wykwalifikowanych pracowników aktywnych w dziedzinie szkolnictwa wyższego, którzy nie są uznawani ściśle za „kadrę akademicką”, ale posiadają rozległą zaawansowaną wiedzę specjalistyczną w obszarze strategii, prawa, współpracy transnarodowej lub komunikacji, specjalistów pracujących w obszarach związanych z zadaniami akademickimi niewłączonych bezpośrednio w te zadania lub specjalistów w dziedzinie szkolnictwa wyższego posiadających rozległą wiedzę na temat polityki dotyczącej szkolnictwa wyższego i innych istotnych polityk.

4. Uczelnie pełnią strategiczną rolę w stawianiu czoła wyzwaniom społeczno-gospodarczym, wnosząc wkład w innowacje, konkurencyjność, wielojęzyczność oraz rozwój kulturalny, społeczny i demokratyczny na szczeblu lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim. Uczelnie mierzą się ze zmieniającymi się warunkami; tworzone są nowe rodzaje struktur zarządzania, modeli edukacyjnych i działalności akademickiej. Od kadry akademickiej w szkolnictwie wyższym oczekuje się wypełniania różnych ról, wśród których są: tradycyjna praca dydaktyczna i praca badawcza, tworzenie możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji zgodnie z szybko zmieniającymi się potrzebami życia zawodowego, przedsiębiorczość i innowacje, przyjęcie pozycji lidera, waloryzacja i transfer wiedzy, współpraca regionalna, krajowa i transnarodowa, angażowanie biznesu i społeczności³, rozwój regionalny i lokalny, mentoring, wspieranie kształtowania polityki, administracja i zarządzanie oraz uczestnictwo w zarządzaniu instytucjonalnym. Te różnorodne role nie są jednakowo doceniane. Aby przeciwdziałać występowaniu uprzywilejowania w strukturach kariery i uprzedzeń w ogólnym społecznym postrzeganiu pracy badawczej ze szkodą dla nauczania i innych działań akademickich niebędących pracą badawczą, należałoby promować podejścia, które uznają różnorodne ścieżki kariery akademickiej i uwzględniają je w procesach oceny i awansu pracowników.

³ Misja szkolnictwa wyższego wykracza poza funkcje edukacji i badań naukowych. *Angażowanie biznesu* oznacza tworzenie partnerstw między uczelniami a przedsiębiorstwami, przynoszące wzajemne korzyści, takie jak dostęp przedsiębiorstw do nowatorskich technologii oraz dostęp uczelni do możliwości z zakresu dualnego kształcenia i szkolenia, sprzętu, wiedzy specjalistycznej czy sieci wykraczających poza środowisko akademickie. *Angażowanie społeczności* oznacza umacnianie wartości demokratycznych i zaangażowania obywatelskiego, zajmowanie się potrzebami słabszych grup społecznych, przyczynianie się do rozwoju kulturalnego i społeczno-gospodarczego, wnoszenie merytorycznego wkładu w kształtowanie polityki publicznej oraz zajmowanie się problemami społecznymi o dużej skali.

5. Tworzenie lepszych warunków dla kadry akademickiej i eliminowanie barier mogą pomóc w podnoszeniu atrakcyjności uczelni jako miejsc pracy i zwiększyć ich zdolność do generowania dodatkowych pozytywnych efektów mnożnikowych, w szczególności na rynku pracy, poprzez pobudzanie rozwoju talentów. Wyżej ceniona i bardziej wspierana kadra akademicka może pomóc w kształceniu siły roboczej potrzebnej do rozwoju gospodarki, która w coraz większym stopniu opiera się na wiedzy, innowacjach i wysoko wykwalifikowanych pracownikach. Znaczenie atrakcyjnych i skutecznych uczelni dostrzegane jest w szczególności w regionach, które doświadczają pułapki niedoboru talentów lub są nią zagrożone i które są opóźnione pod względem tworzenia nowych możliwości gospodarczych⁴.
6. Coraz częściej krajowe i transnarodowe strategiczne działania i współpraca – np. tworzenie sojuszy w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie lub innych form sojuszy, opracowywanie transnarodowych programów i projektów edukacyjnych, wymiany zawodowe kadry akademickiej oraz tworzenie ofert kształcenia i szkolenia na potrzeby kształcenia ciągłego – wymagają od kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników poświęcania dodatkowego czasu i energii na takie działania, które wykraczają poza ich podstawową pracę dydaktyczną i pracę badawczą. Aby wesprzeć tę działalność, w politykach kadrowych, takich jak polityki kariery i awansu, należy uwzględnić zaangażowanie pracowników we współpracę krajową i transnarodową oraz ewentualne wynikające z tego dodatkowe obciążenie pracą.

⁴ Komunikat Komisji z 17 stycznia 2023 r. w sprawie wykorzystania potencjału talentów w regionach Europy (COM(2023) 32 final).

7. Wolne, bezpieczne i niedyskryminacyjne środowisko pracy – w którym obowiązują polityki równości promujące inkluzywność, różnorodność i brak dyskryminacji i które jest wolne od wszelkich form nękania i przemocy, w tym przemocy uwarunkowanej płcią – jest ważnym czynnikiem umożliwiającym kadrze akademickiej prowadzenie nauczania wysokiej jakości. Kadra akademicka i inni wysoko wykwalifikowani pracownicy mogą też zmagać się z wyzwaniami dotyczącymi niezadowalających warunków pracy⁵, dużego obciążenia pracą oraz nierównego traktowania – podczas oceny i uznawania – ze względu na płeć lub z powodu innych uprzedzeń. Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni są zatrudniane na podstawie umów niegwarantujących pewności zatrudnienia i umów o pracę na czas określony⁶. Aby przeciwdziałać tym problemom, konieczne jest promowanie w środowisku akademickim konkurencyjnych, przejrzystych, dostępnych i sprawiedliwych warunków pracy.
8. Autonomia instytucjonalna, wolność i uczciwość akademicka, uczestnictwo studentów i pracowników w zarządzaniu szkolnictwem wyższym, odpowiedzialność publiczna za szkolnictwo wyższe oraz odpowiedzialność publiczna szkolnictwa wyższego to kluczowe elementy zapewniania wysokiej jakości edukacji na poziomie wyższym, które należy chronić i promować.
9. Działanie Unii na rzecz promowania inkluzywności, różnorodności i równości płci w szkolnictwie wyższym opiera się na podejściu przewidującym inkluzywną doskonałość. Celem tego podejścia jest wspieranie doskonałości w szkolnictwie wyższym przy jednoczesnym zapewnieniu równości uczestnictwa, ze specjalnym uwzględnieniem kobiet, grup niedostatecznie reprezentowanych i społeczności defaworyzowanych. Aby zająć się sytuacją, z którą mierzą się niektóre grupy niedostatecznie reprezentowane zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych, na uczelniach i w procedurach awansu, należy promować plany na rzecz równości, różnorodności i inkluzywności.

⁵ Obejmuje to m.in. brak racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami, o których to usprawnieniach mowa w dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

⁶ Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Badań Naukowych i Innowacji, „She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators” [„She figures 2021” – Płeć w dziedzinie badań naukowych i innowacji – Statystyki i wskaźniki], Urząd Publikacji, 2021.

10. Niniejsze zalecenie zostało opracowane w ścisłej synergii z zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie⁷, którego założeniem jest promowanie bardziej atrakcyjnych karier badawczych we wszystkich sektorach, w tym w środowisku akademickim, oraz pełne uznawanie wszystkich rodzajów ścieżek kariery. Oba zalecenia mają na celu poprawę warunków pracy, stabilności kariery, umiejętności i kompetencji, równości płci, inkluzywności i środków ochrony socjalnej w odniesieniu do grup, których dotyczą.
11. Niniejsze zalecenie ma na celu promowanie środków wspierających doskonalenie zawodowe, służących lepszemu uznawaniu różnorodności działań prowadzonych przez kadrę akademicką. Dzięki takim środkom możliwe będzie zaangażowanie pracowników w rozwijanie innowacyjnych metod nauczania i uczenia się jako części perspektywy uczenia się przez całe życie, stymulowanie sposobu myślenia nastawionego na podnoszenie i zmianę kwalifikacji oraz promowanie nabywania kwalifikacji i kompetencji potrzebnych do zielonej i cyfrowej transformacji, w tym wykorzystywania, zgodnie z zasadami etyki, sztucznej inteligencji w nauczaniu, uczeniu się i pracy badawczej.
12. Celem niniejszego zalecenia jest wspieranie konkurencyjnych, przewidywalnych, sprawiedliwych, inkluzywnych, dostępnych, bezpiecznych i niedyskryminacyjnych warunków, które mają przyciągnąć kadrę akademicką i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników do sektora szkolnictwa wyższego i ich zatrzymać. Kadra akademicka powinna mieć swobodę rozwijania innowacyjnych metod nauczania w środowisku, w którym warunki pracy są konkurencyjne i sprawiedliwe, prawa podstawowe są chronione, nie ma obaw przed represjami czy niepożądanymi wpływami zewnętrznymi i istnieje możliwość rozwoju zawodowego.

⁷ Zalecenie Rady z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie (Dz.U. C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Niniejsze zalecenie ma też na celu poprawę bazy dowodowej służącej do opracowywania polityk i strategii kadrowych w szkolnictwie wyższym. Ponieważ brakuje wystarczających porównywalnych w skali międzynarodowej danych dotyczących kadry akademickiej i w różnych systemach szkolnictwa wyższego stosuje się odmienne kategorie pracowników, należy zbadać możliwość zestawiania bardziej szczegółowych danych za pomocą odpowiednich instrumentów, przede wszystkim za pośrednictwem Europejskiego Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego⁸ i Obserwatorium Karier w Dziedzinie Badań i Innowacji (ReICO) w celu dostatecznego monitorowania pojawiających się tendencji oraz podejmowania rzeczywiście opartych na dowodach działań politycznych, a zarazem wzmacniania głębszej współpracy transnarodowej na szczeblu Unii.
14. Pogłębiona i skuteczna europejska współpraca transnarodowa w szkolnictwie wyższym ma zasadnicze znaczenie dla wspierania unijnych wartości, tożsamości i demokracji. Jest też kluczowa dla konkurencyjności i atrakcyjności Europy. Dzięki współpracy ponad granicami systemy szkolnictwa wyższego i uczelnie stają się silniejsze, bardziej innowacyjne i wydajniejsze. Należy promować, uznawać i wyżej cenić zaangażowanie pracowników w przygotowywanie, promowanie, a następnie wspieranie mobilności studentów i pracowników, w tym zaangażowanie osób, które zajmują się włączaniem mobilności do programów nauczania.

⁸ Zob. komunikat Komisji z 18 stycznia 2022 r. w sprawie Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych (COM(2022)16). Komisja zajmuje się obecnie tworzeniem Europejskiego Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego. Centrum ma łączyć w jednym miejscu najlepsze z obecnie wykorzystywanych unijnych narzędzi i zdolności w dziedzinie danych i dalej usprawniać ich stosowanie.

15. Niniejsze zalecenie ma zachęcać do tego, aby bardziej doceniać energię i czas, jakie kadra akademicka i inni wysoko wykwalifikowani pracownicy poświęcają na działania w zakresie współpracy transnarodowej, np. na działania dotyczące sojuszy w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie. Aby w pełni zrealizować tę inicjatywę oraz zachęcać do działań w zakresie współpracy transnarodowej, w tym do tworzenia wspólnych dyplomów, należy promować pełne zaangażowanie pracowników oraz perspektywy kariery dla kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy pełnią strategiczne funkcje koordynacyjne. Motywowanie pracowników, by promowali mobilność transnarodową i międzysektorową, również powinno się znacznie przyczynić do rozwoju transnarodowych innowacyjnych i interdyscyplinarnych programów edukacyjnych, z korzyścią dla wszystkich studentów.

NINIEJSZYM ZALECA, ABY PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE:

Z należyтым uwzględnieniem autonomii instytucjonalnej i wolności akademickiej oraz odpowiednio do okoliczności krajowych:

1. Promowały, uznawały i ceniły różne role akademickie, w tym innowacyjne i skuteczne nauczanie oraz przekazywanie wiedzy społeczeństwu, a w szczególności:
 - a) podjęły konsultacje z sektorem szkolnictwa wyższego w celu:
 - i) ulepszenia polityk kadrowych w sektorze szkolnictwa wyższego z myślą o szerszym uznawaniu i nagradzaniu w podobny sposób różnych ról kadry akademickiej, takich jak praca dydaktyczna, praca badawcza, przedsiębiorczość i innowacje, waloryzacja i transfer wiedzy, współpraca krajowa i transnarodowa, angażowanie biznesu i społeczności, rozwój regionalny i lokalny, mentoring, administracja i zarządzanie oraz uczestnictwo w zarządzaniu instytucjonalnym;
 - ii) dalszego promowania nowych i już istniejących podejść, które cenią, uznają i nagradzają różne ścieżki kariery akademickiej, tak aby ułatwić działanie mechanizmu przenikalności ścieżek kariery: w ramach różnych ról, o których mowa w pkt 1 lit. a) ppkt (i), w ramach różnych sektorów publicznych i prywatnych oraz różnych państw, z uwzględnieniem w przejrzysty sposób przerw w karierze zawodowej⁹;

⁹ Na przykład ze względu na obowiązki rodzicielskie i opiekuńcze lub kwestie zdrowotne.

- iii) dalszego rozwijania w sektorze szkolnictwa wyższego praktyk służących uwzględnianiu wartości doskonalenia nauczania i rozwoju kadry, a także służących promowaniu szanowania pracy dydaktycznej na równi z pracą badawczą w procesie oceny i awansu pracowników;
 - iv) zachęcania do przywództwa instytucjonalnego na uczelniach, tak by zwiększyć i utrzymać nacisk na uczenie się, nauczanie i transfer wiedzy poprzez poświęcenie tym działaniom takiej samej uwagi co pracy badawczej oraz by cenić osoby, które aktywnie działają na uczelniach na rzecz doskonałości w nauczaniu i uczeniu się oraz promują dobre praktyki w ocenianiu doskonałości w nauczaniu;
 - v) wspierania uczestnictwa kadry akademickiej w dyskusjach na temat reform i procesów prowadzonych na szczeblu krajowym, regionalnym i instytucjonalnym związanych z karierą kadry akademickiej, w tym w zakresie oceny i rozwoju zawodowego;
- b) wspierały opracowywanie w sektorze szkolnictwa wyższego praktyk służących inwestowaniu w ciągły rozwój umiejętności i rozwój zawodowy poprzez:
- i) zapewnianie odpowiednich szkoleń i wsparcia kadrze akademickiej prowadzącej zajęcia dydaktyczne, w tym pracownikom na wczesnym etapie kariery zawodowej oraz nauczycielom akademickim zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - ii) wspieranie doskonalenia nauczania za pomocą nowych metod pedagogicznych, np. w drodze badań nad nauczaniem oraz tworzenia innowacyjnych ośrodków nauczania i uczenia się na uczelniach, z wykorzystaniem istniejących wspólnot praktyków i bibliotek uniwersyteckich, z myślą o wspomaganiu kadry akademickiej w pracy dydaktycznej;

- iii) zapewnianie wsparcia na rzecz ciągłego rozwoju zawodowego kadry akademickiej w dziedzinie innowacyjnych i zorientowanych na studenta podejść do uczenia się i nauczania, prowadzącego do certyfikacji, np. za pomocą mikropoświadczeń¹⁰, tak aby doskonalić cyfrowe i innowacyjne metody i praktyki w nauczaniu, w tym poprzez wykorzystywanie w bezpieczny, etyczny i przejrzysty sposób sztucznej inteligencji, włączanie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju do kursów akademickich¹¹, promowanie inkluzywnych podejść do uczenia się skierowanych do różnych grup osób uczących się, w tym osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, włączanie współpracy transnarodowej do programów kształcenia i szkolenia oraz dzielenie się wiedzą z resztą świata za pośrednictwem kursów internetowych w oparciu o praktyki otwartej edukacji¹²;
- c) rozważyły, czy do istniejących procesów zapewniania jakości można włączyć wskaźniki oceniające stopień innowacyjności i jakość nauczania i uczenia się, korzystając z wiedzy specjalistycznej stałej grupy ds. wskaźników i benchmarków.

¹⁰ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10).

¹¹ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 1).

¹² Praktyki otwartej edukacji to techniki nauczania i uczenia się, które wykorzystują otwarte i partycypacyjne technologie oraz otwarte zasoby edukacyjne, aby ułatwiać uczenie się elastyczne i oparte na współpracy.

2. Zachęcały do respektowania układów zbiorowych pracy, skutecznego dialogu społecznego i autonomii partnerów społecznych oraz podejmowały działania wspierające, które umożliwią pracodawcom zapewnianie atrakcyjnych, inkluzywnych i konkurencyjnych warunków pracy, w których kadra akademicka i inni wysoko wykwalifikowani pracownicy będą cenieni, motywowani i wspierani. Takie działania wspierające mogą obejmować:
- a) usprawnienie praktyk rekrutacyjnych i warunków pracy kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz usprawnienie powiązanych mechanizmów finansowania, tak aby warunki te stały się bardziej przejrzyste, przewidywalne, dostępne i stabilne, zwłaszcza dla pracowników na wczesnym etapie kariery zawodowej;
 - b) zapewnienie odpowiedniego wynagrodzenia bez zróżnicowania ze względu na płeć, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz elastycznych warunków pracy dla kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników umożliwiających łączenie życia osobistego i rodzinnego oraz obowiązków opiekuńczych, a także uwzględnianie kwestii zdrowia, bezpieczeństwa i ogólnego dobrostanu, bez uszczerbku dla kariery zawodowej;
 - c) zapewnienie dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej bez względu na formę zatrudnienia, bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do określania podstawowych zasad krajowych systemów zabezpieczenia społecznego. Takie środki mogą odnosić się do następujących działów ochrony socjalnej, o ile są one przewidziane w państwach członkowskich: zasiłki dla bezrobotnych; świadczenia chorobowe i świadczenia opieki zdrowotnej; urlop macierzyński; urlop ojcowski i urlop rodzicielski lub ze względów rodzinnych oraz świadczenia z tego tytułu; renta inwalidzka; świadczenia z tytułu niepełnosprawności; świadczenia z tytułu starości i renta rodzinna; świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej;

- d) zapewnienie dostępu do aktualnych, kompleksowych, przyjaznych dla użytkownika i zrozumiałych informacji na temat praw i obowiązków w zakresie ochrony socjalnej oraz wzmocnienie utrzymania, gromadzenia lub przenoszenia uprawnień – niezależnie od tego, czy nabywa się je w ramach systemów obowiązkowych czy dobrowolnych – pomiędzy wszystkimi rodzajami statusów zatrudnienia i samozatrudnienia oraz pomiędzy granicami w obrębie UE, a także między sektorami gospodarki, przez całe życie zawodowe danej osoby lub przez określony okres referencyjny oraz pomiędzy różnymi systemami w ramach danego działu ochrony socjalnej;
- e) zachęcanie kadry akademickiej do angażowania się, na każdym etapie kariery i bez względu na rodzaj umowy o pracę, w nauczanie i uczenie się, pracę badawczą i transfer wiedzy, bez ingerencji i strachu przed represjami, poprzez:
 - i) zwiększenie skuteczności mechanizmów monitorowania promujących i chroniących wolność akademicką;
 - ii) określenie ram służących ochronie poszczególnych członków kadry akademickiej przed bezprawnymi zewnętrznymi ingerencjami i groźbami;
 - iii) zwiększenie przejrzystości umów w sprawie finansowania lub współpracy dzięki stosowaniu skutecznego zarządzania ryzykiem;

- f) wspieranie równości płci, równowagi płci, równych szans i inkluzywności, dzięki przyjęciu przekrojowego podejścia, na rzecz kadry akademickiej ze wszystkich środowisk, w tym w drodze rozwijania i wymiany dobrych praktyk w szkolnictwie wyższym dotyczących równości płci, inkluzywności i różnorodności;
- g) wspieranie skutecznych środków mających stworzyć inkluzywne i bezpieczne środowisko pracy, które chroni różnorodność w szerokim sensie i jest wolne od wszelkich form przemocy, nękania i jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, narodowość, religię lub światopogląd, orientację seksualną poprzez:
 - i) zachęcanie do podejmowania inicjatyw pomagających kobietom z kadry akademickiej w osiągnięciu wysokich szczebli kariery akademickiej oraz starszych funkcji kierowniczych i przywódczych;
 - ii) promowanie wprowadzenia planów dotyczących równości płci oraz szerzej zakrojonych planów dotyczących różnorodności i inkluzywności na uczelniach i w procesach awansu, a także zachęcanie uczelni do korzystania z istniejących narzędzi lub opracowywania nowych narzędzi, takich jak karty różnorodności i inkluzywności, kodeksy postępowania, materiały zawierające wytyczne lub podręczniki;
 - iii) przyczynianie się do bardziej przyjaznych i opartych na zaufaniu praktyk oceny, w których za najważniejsze uznaje się motywację wewnętrzną, otwartość w zakresie informacji zwrotnych i współpracę, między innymi w drodze opracowania podstaw kształtowania opartej na dowodach polityki w dziedzinie inkluzywności i różnorodności.

3. W konsultacji z uczelniami promowały, uznawały i ceniły zaangażowanie w pogłębioną współpracę regionalną, krajową i transnarodową, a w szczególności:
- a) zachęcały kadre akademicką i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników do angażowania się w działania objęte pogłębioną współpracą regionalną, krajową i transnarodową, takie jak programy studiów prowadzące do wspólnych dyplomów lub wspólne oferty edukacyjne i szkoleniowe mogące prowadzić do certyfikacji, np. za pomocą mikropoświadczeń, oraz to zaangażowanie wspierały, na wszystkich poziomach i we wszystkich dyscyplinach, poprzez uznawanie wartości takich działań. Może temu służyć na przykład:
 - i) rozważenie włączenia celów związanych ze współpracą w dziedzinie edukacji do ścieżek kariery i polityki kadrowej na szczeblu krajowym, regionalnym i instytucjonalnym;
 - ii) uwzględnianie wspólnych działań edukacyjnych podczas oceny kariery akademickiej kadry akademickiej;
 - iii) zaliczanie pracy związanej ze współpracą regionalną, krajową i transnarodową do godzin pracy kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników;
 - b) realizowały – w drodze konsultacji z sektorem szkolnictwa wyższego – cel, jakim jest rozwijanie długoterminowych elastycznych perspektyw kariery i środków zarządzania talentami, ukierunkowanych na kadre akademicką i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników zaangażowanych w koordynację współpracy transnarodowej uczelni, takiej jak sojusze w ramach inicjatywy Uniwersytety Europejskie i inne modele współpracy Erasmus+, oraz w zarządzanie tą współpracą;

- c) zachęcały do tworzenia i promowania nowych możliwości w zakresie mobilności europejskiej i międzynarodowej dla kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, także w drodze oferowania alternatywnych form – np. współpracy wirtualnej – osobom, które nie mogą podróżować, w tym poprzez wykorzystanie istniejących instrumentów zarządzania karierami i mobilności pracowników, takich jak platforma Europass oraz doradcy ds. mobilności z europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES);
 - d) zapewniały uczelniom możliwości przeznaczania odpowiednich zasobów kadrowych na współpracę transnarodową;
 - e) zachęcały do umożliwiania kadrze akademickiej i innym wysoko wykwalifikowanym pracownikom podejmowania uczenia się przez całe życie, w tym dzięki urlopom naukowym lub innym rodzajom urlopu, w celu doskonalenia umiejętności i kompetencji.
4. Angażowały się w większym stopniu w kształtowanie opartej na dowodach polityki mającej na celu tworzenie konkurencyjnych, przewidywalnych, bezpiecznych, sprawiedliwych i niedyskryminacyjnych warunków w środowisku akademickim na podstawie dostępnych danych organizacyjnych, regionalnych, krajowych i europejskich dotyczących karier i polityki kadrowej w szkolnictwie wyższym.
5. Zrealizowały w odpowiednim czasie niniejsze zalecenie, aby umożliwić pełne wdrożenie kluczowych celów konkluzji Rady w sprawie europejskiej strategii na rzecz wzmocnienia pozycji instytucji szkolnictwa wyższego z myślą o przyszłości Europy¹³.
6. W kontekście struktury zarządzania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia¹⁴ informowały Komisję o odpowiednich środkach, które mają być wprowadzane na stosownym szczeblu, wspierających cele niniejszego zalecenia i będących niezbędnymi krokami na drodze do tworzenia i dalszego rozwoju europejskiego obszaru edukacji.

¹³ Dz.U. C 167 z 21.4.2022, s. 9.

¹⁴ Rezolucja Rady w sprawie struktury zarządzania strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (Dz.U. C 497 z 10.12.2021, s. 1).

PRZYJMUJE DO WIADOMOŚCI, ŻE KOMISJA ZAMIERZA:

1. W ścisłej współpracy z państwami członkowskimi, uczelniami i partnerami społecznymi – na forum grupy roboczej ds. szkolnictwa wyższego funkcjonującej w strategicznych ramach europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia – koordynować prace przygotowujące do wdrażania niniejszego zalecenia zgodnie z konkluzjami Rady w sprawie europejskiej strategii na rzecz wzmocnienia pozycji instytucji szkolnictwa wyższego z myślą o przyszłości Europy oraz zapewniać doradztwo dotyczące tego, jak uczelnie mogą zwiększyć atrakcyjność karier kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników; przygotować europejskie ramy kompetencji dla kadry akademickiej mające ułatwić działanie mechanizmu przenikalności ścieżek kariery w ramach różnych sektorów, nawiązując i odwołując się, stosownie do przypadku, do istniejących na szczeblu Unii odpowiednich ram kompetencji, w tym europejskich ram kompetencji dla naukowców (ResearchComp) i takich narzędzi jak narzędzia zaproponowane w strategii kadrowej dla naukowców (HRS4R) i w Porozumieniu w sprawie reformy oceny badań naukowych.
2. Zwiększyć wsparcie na rzecz dialogów społecznych na szczeblu Unii dotyczących karier kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników, w szczególności w ramach europejskiego sektorowego dialogu społecznego w obszarze edukacji, ułatwiać wzajemne uczenie się między państwami członkowskimi o skutecznych mechanizmach zapewniających uznawanie zaangażowania kadry akademickiej i innych wysoko wykwalifikowanych pracowników we współpracę transnarodową i innowacyjne działania dydaktyczne oraz wspierać opartą na dowodach politykę i monitorowanie postępów w drodze przyporządkowywania – za pośrednictwem Europejskiego Centrum Monitorowania Sektora Szkolnictwa Wyższego i ReICO i z wykorzystaniem synergii – istniejących danych dotyczących karier w szkolnictwie wyższym i strategii zatrudnienia na szczeblu europejskim, krajowym i instytucjonalnym oraz identyfikować luki w danych i potrzeby w zakresie danych.

3. Wspierać synergie z zaleceniem Rady w sprawie europejskich ram mających na celu przyciąganie i zatrzymywanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie, aby zapewnić lepszą jakość i większą spójność karier kadry akademickiej pracującej na uczelniach i zaangażowanej zarówno w pracę dydaktyczną, jak i w pracę badawczą, a także w transfer wiedzy.
4. Dalej rozwijać, promować i wspierać współpracę transnarodową w dziedzinie edukacji i innowacyjną doskonałość w edukacji za pomocą odpowiednich źródeł finansowania na szczeblu Unii, w tym za pośrednictwem programu Erasmus+¹⁵ i innych unijnych programów, a także zachęcać państwa członkowskie, by korzystały z Instrumentu Wsparcia Technicznego w celu uzyskania dostosowanej do potrzeb wiedzy specjalistycznej służącej opracowaniu i wdrożeniu koniecznych reform w obszarze szkolnictwa wyższego, m.in. poprzez ułatwianie współpracy między decydentami, naukowcami, środowiskiem akademickim oraz poprzez zwiększanie atrakcyjności karier akademickich.

Sporządzono w Brukseli

W imieniu Rady

Przewodniczący / Przewodnicząca

¹⁵ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/817 z dnia 20 maja 2021 r. ustanawiające „Erasmus+”: unijny program na rzecz kształcenia i szkolenia, młodzieży i sportu oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1288/2013 (Dz.U. L 189 z 28.5.2021, s. 1).