

**Bruxelles, 25 noiembrie 2024
(OR. en)**

15477/24

**Dosar interinstituțional:
2024/0078(NLE)**

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

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Subiect:	Recomandarea Consiliului privind carierele atractive și durabile în învățământul superior

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor recomandarea sus-menționată, adoptată de Consiliu (Educație, Tineret, Cultură și Sport) în cadrul reuniunii sale din 25 noiembrie 2024.

Recomandarea Consiliului

privind carierele atractive și durabile în învățământul superior

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 292 coroborat cu articolul 153 alineatul (1) literele (b) și (i), articolul 165 alineatul (4) și articolul 166 alineatul (4),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

1. Carierele atractive și durabile în învățământul superior sunt esențiale pentru instituții de învățământ superior prospere ale Uniunii și pentru o cooperare transnațională mai strânsă între statele membre, în conformitate cu Concluziile Consiliului privind o strategie europeană de capacitate a instituțiilor de învățământ superior pentru viitorul Europei¹. Consolidarea învățământului superior european este una dintre prioritățile strategice stabilite de Consiliu² pentru deceniul actual.

¹ JO C 167, 21.4.2022, p. 9.

² Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a Spațiului european al educației (2021-2030), (JO C 66, 26.2.2021, p. 1).

2. În sensul prezentei recomandări:

- prin „carriere durabile în învățământul superior” ar trebui să se înțeleagă încadrarea în muncă continuă a personalului didactic și din serviciile specializate într-o succesiune de experiențe profesionale care să îi faciliteze dezvoltarea personală și profesională și starea de bine de-a lungul timpului;
- prin „personal didactic din învățământul superior” ar trebui să se înțeleagă personalul a cărui atribuție principală sau majoră constă în predare sau cercetare în instituții care oferă programe la nivelurile 5-8 ale Cadrului european al calificărilor (CEC). Personalul care face obiectul prezentei recomandări include persoanele care lucrează în instituțiile de învățământ superior și desfășoară atât activități de predare, cât și de cercetare, precum și persoanele implicate numai în predare sau în cea mai mare parte în predare, indiferent de statutul lor. Termenul îi include, de asemenea, pe cercetătorii care lucrează în instituții de învățământ superior, care pot să nu aibă o misiune de predare permanentă, dar sunt implicați în viața instituției și ar putea fi implicați ocazional în predare;
- termenul „instituții de învățământ superior” ar trebui înțeles ca făcând referire la întregul sector, reprezentând întregul domeniu al învățământului terțiar, acoperind astfel toate tipurile de instituții de învățământ superior, în conformitate cu legislația sau practica națională.

3. Anumite recomandări includ personalul din serviciile specializate activ în domeniul învățământului superior care nu este considerat strict „personal didactic”, dar are o vastă expertiză de nivel înalt în domeniul strategic, juridic, al cooperării transnaționale sau al comunicării, profesioniștii care lucrează în domenii conexe atribuțiilor academice, fără a fi însă implicați direct în acestea, sau profesioniștii din învățământul superior cu cunoștințe extinse privind învățământul superior și alte politici relevante.

4. Instituțiile de învățământ superior au un rol strategic în abordarea provocărilor socioeconomice și contribuie la inovare, competitivitate, multilingvism, dezvoltarea culturală, socială și democratică la nivel local, regional, național și european. Acestea se confruntă cu condiții în schimbare și se creează tipuri de guvernare, modele educaționale și activități academice noi. Se preconizează că personalul didactic din învățământul superior va îndeplini diverse roluri, de la educația tradițională și cercetare până la crearea de oportunități de perfecționare și reconversie profesională pentru nevoile aflate în schimbare rapidă ale vieții profesionale, la antreprenariat și inovare, spirit de conducere, valorificarea și transferul cunoștințelor, cooperarea la nivel național și transnațional, implicarea întreprinderilor și a comunității³, dezvoltarea regională și locală, mentoratul, sprijinul pentru elaborarea de politici, administrarea și gestionarea și participarea la guvernarea instituțională. Aceste roluri diferite sunt recunoscute în mod inegal. Pentru a combate prejudecățile la nivelul structurilor de carieră și al recunoașterii sociale generale a cercetării în detrimentul activităților de predare și al altor activități academice care nu sunt de cercetare, ar fi oportun să se promoveze abordări care să recunoască diferitele parcursuri profesionale academice și să le ia în considerare în procesele de evaluare și promovare a carierelor personalului.

³ Misiunea învățământului superior depășește funcțiile de educație și cercetare. *Implicarea întreprinderilor* înseamnă stabilirea de parteneriate între instituțiile de învățământ superior și întreprinderi, care să aducă beneficii reciproce, cum ar fi accesul la tehnologii noi pentru întreprinderi și accesul la oportunități de învățământ și formare duală, la echipamente, expertiză sau rețele în afara mediului academic pentru instituțiile de învățământ superior. *Implicarea comunității* înseamnă consolidarea valorilor democratice și a angajamentului civic, abordarea nevoilor grupurilor vulnerabile, contribuția la dezvoltarea culturală și socioeconomică și la politicile publice și abordarea provocărilor sociale la scară largă.

5. Crearea unor condiții mai bune pentru personalul didactic și eliminarea barierelor pot contribui la creșterea atractivității instituțiilor de învățământ superior ca locuri de muncă și la consolidarea capacității acestora de a declanșa noi efecte colaterale pozitive, în special pe piața forței de muncă, prin stimularea dezvoltării talentelor. Un personal didactic mai apreciat și mai sprijinit poate contribui la educarea forței de muncă necesare pentru dezvoltarea economiei, care depinde din ce în ce mai mult de cunoaștere, de inovare și de persoane cu înaltă calificare. Importanța unor instituții de învățământ superior atractive și eficiente a fost recunoscută în special în regiunile aflate într-o capcană a dezvoltării talentelor sau expuse riscului de a cădea într-o astfel de capcană, care înregistrează întârzieri în ceea ce privește crearea de noi oportunități economice⁴.
6. Într-o măsură tot mai mare, activitățile și cooperarea strategice la nivel național și transnațional, cum ar fi constituirea de alianțe ale universităților europene sau a altor forme de alianțe și elaborarea de programe și proiecte educaționale transnaționale, schimburile de personal didactic și elaborarea de oferte de educație și formare pentru învățarea continuă, necesită personal didactic, precum și personal din serviciile specializate care să aloce timp și energie suplimentare acestor activități, în plus față de activitățile de bază de predare și cercetare. Pentru a sprijini aceste activități, politicile în materie de resurse umane, cum ar fi evaluarea și promovarea, trebuie să recunoască implicarea personalului în activitatea de cooperare la nivel național și transnațional și volumul de muncă suplimentar pe care aceasta l-ar putea crea.

⁴ Comunicarea Comisiei din 17 ianuarie 2023, intitulată „Valorificarea talentelor în regiunile Europei” [COM(2023)32 final].

7. Un mediu de lucru liber, sigur și nediscriminatoriu, cu politici în materie de egalitate care promovează incluziunea, diversitatea și combaterea discriminării și care să nu fie afectat de nicio formă de hărțuire și violență, inclusiv violența de gen, este un factor important care permite personalului didactic să predea la un nivel calitativ ridicat. Personalul didactic și personalul din serviciile specializate se pot confrunta, de asemenea, cu provocări legate de condițiile de muncă nesatisfăcătoare⁵, volumul mare de muncă și prejudecăți de gen sau de alt fel în procesul de evaluare și recunoaștere. În plus, femeile sunt angajate pe baza unor contracte precare și temporare mai des decât bărbații⁶. Pentru a aborda aceste provocări, este necesar ca în mediul academic să se promoveze condiții de muncă competitive, transparente, accesibile și echitabile.
8. Autonomia instituțională, libertatea și integritatea academică, participarea studenților și a personalului la guvernarea învățământului superior, precum și responsabilitatea publică pentru învățământul superior și a acestuia sunt mijloace esențiale de asigurare a unui învățământ superior de înaltă calitate și ar trebui protejate și promovate.
9. Acțiunea Uniunii de promovare a incluziunii, a diversității și a egalității de gen în învățământul superior se bazează pe o abordare incluzivă a excelenței. Ea urmărește să sprijine învățământul superior excelent, asigurând, în același timp, egalitatea de participare, cu un accent special pe femei, grupuri subreprezentate și comunități dezavantajate. Pentru a aborda situația cu care se confruntă anumite grupuri subreprezentate, în special în posturile de conducere, ar fi oportun să se promoveze planuri de egalitate, diversitate și incluziune în cadrul instituțiilor de învățământ superior, precum și în procesele de promovare a carierei.

⁵ Inclusiv lipsa unor măsuri de amenajare corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, astfel cum se menționează în Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

⁶ Comisia Europeană, Direcția Generală Cercetare și Inovare, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators* (Statistici despre femei 2021 - Egalitatea de gen în cercetare și inovare – Statistici și indicatori), Oficiul pentru Publicații, 2021.

10. Prezenta recomandare este concepută în strânsă sinergie cu Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului⁷, care vizează promovarea unor cariere mai atractive în cercetare în toate sectoarele, inclusiv în mediul academic, precum și recunoașterea deplină a tuturor tipurilor de parcursuri profesionale. Ambele recomandări vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă, a stabilității carierelor, a aptitudinilor și competențelor, a egalității de gen, a incluziunii și a măsurilor de protecție socială pentru grupurile-țintă respective.
11. Prezenta recomandare urmărește să promoveze măsuri de îmbunătățire a dezvoltării profesionale continue și să sporească recunoașterea varietății de activități desfășurate de personalul didactic. Acest lucru va permite mobilizarea personalului pentru a dezvolta activități inovatoare de predare și învățare într-o perspectivă de învățare pe tot parcursul vieții, va stimula mentalitatea de perfecționare și recalificare și va promova dobândirea de aptitudini și competențe pentru tranziția verde și cea digitală, inclusiv utilizarea inteligenței artificiale în predare, învățare și cercetare, pe baza principiilor etice.
12. Prezenta recomandare urmărește să promoveze condiții competitive, previzibile, echitabile, favorabile incluziunii, accesibile, sigure și nediscriminatorii pentru personalul didactic și din serviciile specializate, pentru a-l atrage și a-l păstra în sectorul învățământului superior. Personalului didactic ar trebui să i se permită să elaboreze metode de predare inovatoare într-un mediu în care condițiile de muncă sunt competitive și echitabile, în care drepturile fundamentale sunt protejate și nu există teama de represalii și/sau de influență externă nejustificată, iar posibilitatea de dezvoltare profesională este activată.

⁷ Recomandarea Consiliului din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului (JO C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Prezenta recomandare urmărește, de asemenea, să îmbunătățească baza de informații concrete pentru dezvoltarea politicilor și strategiilor în materie de resurse umane în învățământul superior. Întrucât datele comparabile la nivel internațional cu privire la personalul didactic sunt în continuare insuficiente, iar în diferitele sisteme de învățământ superior sunt utilizate seturi divergente de categorii de personal, ar fi oportun să se analizeze posibilitatea de a compila date mai detaliate prin instrumente adecvate, în principal prin intermediul Observatorului european al sectorului învățământului superior⁸ și al Observatorului carierelor din domeniul cercetării și inovării (ReICO) pentru a monitoriza în mod suficient tendințele emergente și pentru a lua măsuri de politică bazate cu adevărat pe date concrete, consolidând totodată o cooperare transnațională mai strânsă la nivelul Uniunii.
14. O cooperare transnațională europeană mai strânsă și eficientă în învățământul superior este esențială pentru sprijinirea valorilor, a identității și a democrației Uniunii. Ea este, de asemenea, vitală pentru competitivitatea și atractivitatea Europei. Prin cooperarea transfrontalieră, sistemele și instituțiile de învățământ superior devin mai puternice, mai inovatoare și mai eficiente. Implicarea personalului în pregătirea, încurajarea și sprijinirea ulterioară a mobilității studenților și a personalului, inclusiv a celor implicați în integrarea mobilității în programele de învățământ, ar trebui promovată, recunoscută și mai bine apreciată.

⁸ A se vedea Comunicarea Comisiei din 18 ianuarie 2022 referitoare la o strategie europeană privind universitățile [COM(2022)16]. Comisia înființează Observatorul european al sectorului învățământului superior. Observatorul are ca scop să combine cele mai bune instrumente și capacități actuale ale UE în materie de date într-un singur loc, consolidând în același timp utilizarea acestora.

15. Prezenta recomandare urmărește să încurajeze o mai bună recunoaștere a energiei și timpului pe care personalul didactic și personalul din alte servicii specializate le consacră activităților de cooperare transnațională, de exemplu în cadrul alianțelor universităților europene. Pentru punerea în aplicare deplină a acestei inițiative și pentru a încuraja activitățile de cooperare transnațională, inclusiv dezvoltarea unor diplome comune, ar trebui promovată implicarea deplină a personalului și perspectivele de carieră pentru personalul didactic și din serviciile specializate implicat în funcțiile de coordonare strategică. Stimularea personalului pentru a promova mobilitatea transnațională și intersectorială ar trebui, de asemenea, să contribuie în mare măsură la dezvoltarea unor programe educaționale transnaționale inovatoare și interdisciplinare, în beneficiul tuturor studenților,

RECOMANDĂ STATELOR MEMBRE:

Cu respectarea autonomiei instituționale și a libertății academice și în conformitate cu circumstanțele naționale:

1. Să promoveze, să recunoască și să valorifice diferitele roluri academice, inclusiv predarea inovatoare și eficace și transferul de cunoștințe către societate, și în special:
 - a) să se angajeze în consultări cu sectorul învățământului superior, cu scopul de:
 - i) a îmbunătăți politicile în materie de resurse umane din sectorul învățământului superior pentru ca acestea să recunoască într-o mai mare măsură și să recompenseze similar diversele roluri ale personalului didactic, cum ar fi predarea, cercetarea, antreprenoriatul și inovarea, valorificarea și transferul cunoștințelor, cooperarea la nivel național și transnațional, implicarea întreprinderilor și a comunității, dezvoltarea regională și locală, mentoratul, administrarea și managementul, precum și participarea la guvernanța instituțională;
 - ii) a promova în continuare atât abordări noi, cât și abordările existente care valorizează, recunosc și recompensează diferitele parcursuri profesionale academice, astfel încât să faciliteze permeabilitatea carierelor între diferitele roluri ale personalului didactic, astfel cum sunt menționate la punctul 1 litera (a) subpunctul (i); în diferite sectoare publice și private și de la o țară la alta, ținând seama de întreruperile de carieră⁹ într-un mod transparent;

⁹ De exemplu, din cauza responsabilităților de părinte și de îngrijire sau a problemelor de sănătate.

- iii) a dezvolta în continuare practici în sectorul învățământului superior în scopul de a valoriza îmbunătățirea predării și dezvoltarea personalului și pentru a promova paritatea între modul în care este apreciată predarea în raport cu cercetarea în evaluarea și promovarea personalului;
 - iv) a încuraja spiritul de conducere instituțional în instituțiile de învățământ superior, astfel încât să se sporească și să se mențină accentul pe învățare, predare și transferul de cunoștințe, acordând o atenție la fel mare acestor activități pe cât se acordă cercetării, și să se pună preț pe cei care promovează în mod activ predarea și excelența în învățare în instituțiile de învățământ superior, promovându-se bunele practici în ceea ce privește evaluarea excelenței în predare;
 - v) a sprijini participarea personalului didactic la discuțiile privind reforma și procesele de la nivel național, regional și instituțional legate de cariera lor, inclusiv evaluarea și dezvoltarea profesională;
- b) să sprijine elaborarea de practici în sectorul învățământului superior în sensul investirii în dezvoltarea continuă a competențelor și profesională, prin:
- i) asigurarea unei formări și a unui sprijin adecvate pentru personalul didactic care desfășoară activități de predare, inclusiv pentru personalul aflat la începutul carierei și pentru cadrele care predau cu fracțiune de normă;
 - ii) sprijinirea îmbunătățirii predării cu metode pedagogice noi, de exemplu utilizând cercetarea privind predarea și creând centre inovatoare de predare și învățare între instituțiile de învățământ superior, pornind de la comunitățile de practică existente și bibliotecile universitare, pentru a sprijini personalul didactic în misiunea sa de predare;

- iii) furnizarea de sprijin pentru dezvoltarea profesională continuă a personalului didactic în ceea ce privește abordările inovatoare și centrate pe student ale învățării și predării care conduc la certificare, de exemplu prin microcertificare¹⁰, pentru a consolida metodele și practicile digitale și inovatoare în materie de predare, inclusiv valorificarea utilizării sigure, etice și transparente a inteligenței artificiale, integrarea învățării pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă în cursurile sale¹¹, promovarea unor abordări de învățare favorabile incluziunii adresate diferitelor grupuri de cursanți, inclusiv celor mai vulnerabili, integrarea cooperării transnaționale în programele de educație și formare și partajarea cunoștințelor prin cursuri online cu restul lumii, pe baza practicilor educaționale deschise¹²;
- c) să ia în considerare eventuala integrare a unor indicatori care să evalueze gradul de inovare și calitatea în predare și învățare în procesele existente de asigurare a calității, pe baza expertizei Grupului permanent pentru indicatori și criterii de referință.

¹⁰ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (JO C 243, 27.6.2022, p. 10).

¹¹ Recomandare a Consiliului din 16 iunie 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă (JO C 243, 27.6.2022, p. 1).

¹² Practicile educaționale deschise reprezintă tehnici de predare și învățare care se bazează pe tehnologii deschise și participative și pe resurse educaționale deschise pentru a facilita învățarea colaborativă și flexibilă.

2. Să încurajeze respectarea contractelor colective de muncă, dialogul social eficace și autonomia partenerilor sociali și să ia măsuri de sprijin, astfel încât angajatorii să ofere condiții de muncă atractive, incluzive și competitive, în care personalul didactic și din serviciile specializate să fie apreciat, încurajat și sprijinit. Măsurile de sprijin respective ar putea include:
- a) îmbunătățirea practicilor de recrutare și a condițiilor de muncă ale personalului didactic și din serviciile specializate, precum și a mecanismelor de finanțare aferente, pentru ca aceste condiții să devină mai transparente, mai previzibile, mai accesibile și mai stabile, în special pentru personalul aflat la începutul carierei;
 - b) asigurarea unei remunerații proporționale, fără diferențe de remunerare între femei și bărbați, a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a unor condiții de muncă flexibile pentru personalul didactic și din serviciile specializate, care să contribuie la întregirea vieții personale și de familie și a responsabilităților de îngrijire, a sănătății, a siguranței și a bunăstării generale, fără ca acest lucru să le prejudicieze cariera;
 - c) asigurarea accesului la protecție socială adecvată, indiferent de forma raporturilor de muncă, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a defini principiile fundamentale ale sistemelor lor de securitate socială. Astfel de măsuri ar putea să se refere la următoarele ramuri, în măsura în care ele sunt prevăzute de statele membre: indemnizații de șomaj; prestații de boală și de asistență medicală; concediu de maternitate; concediu de paternitate și concediu pentru creșterea copilului și beneficiile aferente; prestații de invaliditate; indemnizații de handicap; indemnizații pentru limită de vârstă și prestații de urmaș; prestații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale;

- d) asigurarea accesului la informații actualizate, cuprinzătoare, ușor de utilizat și de înțeles cu privire la drepturile și obligațiile care le revin în materie de protecție socială, precum și consolidarea păstrării, acumulării și/sau a transferării drepturilor, indiferent dacă sunt dobândite prin sisteme obligatorii sau voluntare, în toate tipurile de statute de ocupare a forței de muncă și de activități independente, peste granițe și între sectoare economice, pe tot parcursul vieții profesionale a unei persoane sau pe parcursul unei perioade de referință, precum și între diferite sisteme ale unei anumite ramuri de protecție socială;
- e) încurajarea personalului didactic să se angajeze, în toate etapele carierei sale și indiferent de tipul de contract de muncă, în activități de predare și învățare, în cercetare și în transferul de cunoștințe, fără interferențe sau teamă de represalii prin:
 - i) contribuția la eficacitatea mecanismelor de monitorizare care promovează și apără libertatea academică;
 - ii) definirea unor cadre care să protejeze fiecare membru al personalului didactic împotriva ingerințelor externe nejustificate și a amenințărilor;
 - iii) contribuția la transparența acordurilor de finanțare sau de cooperare prin aplicarea unei gestionări eficiente a riscurilor;

- f) sprijinirea egalității de gen, a echilibrului de gen, a egalității de șanse și a incluziunii printr-o abordare intersecțională pentru personalul didactic din toate mediile de proveniență, inclusiv prin dezvoltarea și schimbul de bune practici în învățământul superior în ceea ce privește egalitatea de gen, incluziunea și diversitatea;
- g) sprijinirea unor măsuri eficace menite să creeze un mediu de lucru sigur și incluziv, care să îmbrățișeze diversitatea în sens larg și care să nu fie afectat de nicio formă de violență, hărțuire și discriminare de orice fel pe motive precum genul, vârsta, handicapul, originea rasială, etnică sau națională, religia sau convingerile, orientarea sexuală, prin:
 - i) încurajarea inițiativelor care sprijină personalul didactic feminin în vederea atingerii unui nivel ridicat de vechime academică și obținerii de funcții superioare de management/conducere;
 - ii) promovarea introducerii unor planuri privind egalitatea de gen și a unor planuri mai ample privind diversitatea și incluziunea în instituțiile de învățământ superior, precum și în procesele de promovare a carierei și încurajarea instituțiilor de învățământ superior fie să utilizeze instrumentele existente, fie să dezvolte altele noi, precum cartele, codurile de conduită, materialele de îndrumare sau manualele pe teme de diversitate sau incluziune;
 - iii) contribuția la practici de evaluare mai favorabile și bazate pe încredere, acordând prioritate motivației intrinseci, feedbackului deschis și colaborării, inclusiv prin dezvoltarea bazei pentru elaborarea de politici bazate pe date concrete în materie de incluziune și diversitate.

3. În consultare cu instituțiile de învățământ superior, să promoveze, să recunoască și să valorizeze implicarea într-o cooperare mai aprofundată la nivel regional, național și transnațional, în special:
- a) să încurajeze și să sprijine implicarea personalului didactic și din serviciile specializate în activități de cooperare la nivel regional, național și transnațional mai aprofundate, cum ar fi programele de diplome comune sau ofertele comune de educație și formare care pot conduce la certificare, de exemplu sub formă de microcertificare, la toate nivelurile și în toate disciplinele, prin valorizarea unor astfel de activități. De exemplu, prin:
 - i) examinarea posibilității de a integra obiective legate de cooperarea educațională în cursurile profesionale și în politica de personal la nivel național, regional și instituțional;
 - ii) luarea în considerare a dezvoltării de activități educaționale comune în evaluarea carierei academice a personalului didactic;
 - iii) luarea în considerare a activităților legate de cooperarea la nivel regional, național și transnațional în cadrul programului total de lucru al personalului didactic și din serviciile specializate;
 - b) să urmărească, în consultare cu sectorul învățământului superior, obiectivul de a dezvolta perspective de carieră flexibile pe termen lung și măsuri de gestionare a talentelor care să vizeze personalul didactic și din serviciile specializate implicat în coordonarea și gestionarea cooperării transnaționale a instituțiilor de învățământ superior, cum ar fi alianțele universităților europene și alte modele de cooperare din cadrul Erasmus+;

- c) să încurajeze dezvoltarea și promovarea de noi oportunități pentru mobilitatea europeană și internațională, oferind, de asemenea, forme alternative de tipul colaborării virtuale pentru cei care nu pot călători, pentru personalul didactic și din serviciile specializate, inclusiv prin mobilizarea instrumentelor existente pentru gestionarea carierei și mobilitatea forței de muncă, cum ar fi platforma Europass și consilierii de mobilitate ai Rețelei de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES);
 - d) să permită instituțiilor de învățământ superior să aloce capacitate adecvată în materie de resurse umane pentru cooperarea transnațională;
 - e) să încurajeze posibilitatea ca personalul didactic și din serviciile specializate să se implice în învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv prin efectuarea unui concediu sabatic sau de alt tip în scopul îmbunătățirii aptitudinilor și competențelor lor.
4. Să se implice într-un proces de elaborare a politicilor bazate mai mult pe date concrete, care să vizeze crearea unor condiții competitive, previzibile, sigure, echitabile și nediscriminatorii în mediul academic, pe baza datelor disponibile la nivel organizațional, regional, național și european privind carierele și politica de personal în învățământul superior.
5. Să urmeze această recomandare în timp util pentru a permite punerea în aplicare deplină a obiectivelor-cheie ale Concluziilor Consiliului privind o strategie europeană de capacitate a instituțiilor de învățământ superior pentru viitorul Europei¹³.
6. Să informeze periodic Comisia, în contextul structurii de guvernare a Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării¹⁴, cu privire la măsurile corespunzătoare care trebuie luate la nivelul adecvat pentru a sprijini obiectivele prezentei recomandări ca pași esențiali în direcția realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației.

¹³ JO C 167, 21.4.2022, p. 9.

¹⁴ Rezoluția Consiliului privind structura de guvernare a Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a Spațiului european al educației (2021-2030) (JO C 497, 10.12.2021, p. 1).

IA ACT DE INTENȚIA COMISIEI:

1. de a coordona, în strânsă cooperare cu statele membre, cu instituțiile de învățământ superior și cu partenerii sociali, în cadrul Grupului de lucru pentru învățământul superior al Cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale, activitatea de pregătire a punerii în aplicare a prezentei recomandări în conformitate cu Concluziile Consiliului privind o strategie europeană de capacitate a instituțiilor de învățământ superior pentru viitorul Europei și de a oferi consiliere cu privire la modul în care instituțiile de învățământ superior pot îmbunătăți atractivitatea carierelor personalului didactic și din serviciile specializate; de a pregăti un cadru european de competențe pentru personalul didactic, pentru a spori permeabilitatea carierelor în toate sectoarele, pornind de la cadrele de competențe relevante existente la nivelul Uniunii și bazându-se, după caz, pe acestea, inclusiv Cadrul european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp) și instrumente precum cele oferite de Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători (HRS4R) și de Acordul privind reformarea evaluării cercetării.
2. de a consolida sprijinul pentru dialogul social la nivelul Uniunii cu privire la carierele personalului didactic și din serviciile specializate, în special în cadrul Dialogul social european sectorial în domeniul educației, de a facilita învățarea *inter pares* între statele membre cu privire la mecanismele efective de asigurare a recunoașterii implicării personalului didactic și din serviciile specializate în cooperarea transnațională și activități de predare inovatoare și de a sprijini politici bazate pe date concrete și monitorizarea progreselor prin cartografierea datelor existente privind carierele în învățământul superior și politica de personal la nivel european, național și instituțional prin intermediul Observatorului european al sectorului învățământului superior și a ReICO prin utilizarea de sinergii, precum și de a identifica lacunele și nevoile în materie de date.

3. de a promova sinergiile cu Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea talentelor antreprenoriale, de cercetare și de inovare în Europa, pentru a asigura cariere de mai bună calitate și coerente pentru personalul didactic care lucrează în instituțiile de învățământ superior și care este implicat atât în predare și cercetare, cât și în transferul de cunoștințe.
4. de a dezvolta, a promova și a oferi sprijin în continuare pentru cooperarea transnațională în domeniul educației și excelența educațională inovatoare prin intermediul unor surse de finanțare relevante la nivelul Uniunii, inclusiv prin intermediul programului Erasmus+¹⁵ și al altor programe ale UE, și de a încuraja statele membre să utilizeze Instrumentul de sprijin tehnic pentru a primi expertiză tehnică personalizată pentru a concepe și a pune în aplicare reformele necesare în domeniul învățământului superior, inclusiv prin promovarea cooperării între responsabilii de elaborarea politicilor, cercetători, mediul academic și actorii socioeconomici și prin sporirea atractivității carierelor academice.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Consiliu
Președintele

¹⁵ Regulamentul (UE) 2021/817 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 mai 2021 de instituire a Erasmus+: Programul Uniunii pentru educație și formare, tineret și sport și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1288/2013 (JO L 189, 28.5.2021, p. 1).