

V Bruseli 25. novembra 2024
(OR. en)

15477/24

Medziinštitucionálny spis:
2024/0078(NLE)

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

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Predmet:	Odporúčanie Rady týkajúce sa atraktívnej a udržateľnej kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní

Delegáciám v prílohe zasielame uvedené odporúčanie Rady, ktoré Rada (vzdelávanie, mládež, kultúra a šport) prijala na zasadnutí 25. novembra 2024.

Odporúčanie Rady

týkajúce sa atraktívnej a udržateľnej kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 292 v spojení s článkom 153 ods. 1 písm. b) a i), článok 165 ods. 4 a článok 166 ods. 4,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

1. Atraktívne a udržateľné kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní sú nevyhnutné na to, aby inštitúcie vysokoškolského vzdelávania v Únii prosperovali a aby sa prehĺbovala nadnárodná spolupráca medzi členskými štátmi v súlade so závermi Rady o európskej stratégii na posilnenie postavenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre budúcnosť Európy¹. Posilnenie európskeho vysokoškolského vzdelávania je jednou zo strategických priorít, ktoré Rada stanovila² pre súčasné desaťročie.

¹ Ú. v. EÚ C 167, 21.4.2022, s. 9.

² Uznesenie Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030) (Ú. v. EÚ C 66, 26.2.2021, s. 1).

2. Na účely tohto odporúčania:

- „udržateľná kariéra vo vysokoškolskom vzdelávaní“ by sa mala chápať ako neprerušené zamestnanie akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby v po sebe idúcich kariérnych skúsenostiach, ktoré v priebehu času uľahčujú ich osobný a profesijný rozvoj a duševnú pohodu,
- „akademickí pracovníci vo vysokoškolskom vzdelávaní“ by sa mali chápať ako pracovníci, ktorých prvoradou alebo hlavnou úlohou je vyučovať alebo pracovať vo výskume v inštitúciách, ktoré ponúkajú programy európskeho kvalifikačného rámca (EKR) na úrovniach 5 až 8. Pracovníci, na ktorých sa toto odporúčanie vzťahuje, zahŕňajú pracovníkov inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ktorí sa venujú výučbe aj výskumu, ako aj pracovníkov, ktorí sa venujú výlučne alebo prevažne výučbe, bez ohľadu na ich postavenie. Tento pojem zahŕňa aj výskumných pracovníkov pracujúcich v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, ktorí síce nemajú trvalý učiteľský úväzok, ale sú zapojení do života inštitúcie a môžu sa do výučby zapájať príležitostne,
- „inštitúcie vysokoškolského vzdelávania“ by sa mali chápať ako odkaz na celý sektor, ktorý predstavuje celú oblasť terciárneho vzdelávania, a teda zahŕňa všetky typy inštitúcií vysokoškolského vzdelávania v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.

3. Niektoré odporúčania sa vzťahujú aj na pracovníkov poskytujúcich odborné služby, ktorí pôsobia vo vysokoškolskom vzdelávaní a nepovažujú sa striktne za „akademických pracovníkov“, ale ktorí majú rozsiahle odborné znalosti na vysokej úrovni v strategickej, právnej alebo komunikačnej oblasti alebo v oblasti nadnárodnej spolupráce, odborníkov pracujúcich v oblastiach súvisiacich s akademickými úlohami, ale bez toho, aby boli do nich priamo zapojení, alebo odborníkov v oblasti vysokoškolského vzdelávania s rozsiahlymi znalosťami týkajúcimi sa vysokoškolského vzdelávania a inej relevantnej politiky.

4. Inštitúcie vysokoškolského vzdelávania majú strategický význam pri riešení sociálno-ekonomických výziev, keďže prispievajú k inovácii, konkurencieschopnosti, viacjazyčnosti a kultúrnemu, sociálnemu a demokratickému rozvoju na miestnej, regionálnej, národnej a európskej úrovni. Podmienky v nich sa menia, pričom vznikajú nové typy riadenia, vzdelávacích modelov a akademických činností. Od akademických pracovníkov vo vysokoškolskom vzdelávaní sa očakáva, že budú plniť rôzne úlohy počnúc tradičným vzdelávaním a výskumom až po vytváranie príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu v záujme rýchlo sa meniacich potrieb pracovného života či po oblasť podnikania a inovácií, vodcovstva, zhodnocovania a prenosu vedomostí, regionálnej, národnej a nadnárodnej spolupráce, zapájania podnikov a komunít³, regionálneho a miestneho rozvoja, mentorstva, podpory tvorby politík, správy a riadenia a účasti na spravovaní inštitúcie. Tieto rozmanité úlohy nie sú rovnako uznávané. V záujme riešenia zaujatosti v kariérnych štruktúrach a v celkovom spoločenskom uznávaní výskumu na úkor výučby a iných nevýskumných akademických činností by bolo vhodné presadzovať prístupy, ktoré uznávajú rôznorodé akademické kariérne dráhy a zohľadňujú ich v procese hodnotenia pracovníkov a kariérneho postupu.

³ Poslanie vysokoškolského vzdelávania prekračuje rámec funkcie vzdelávania a výskumu. *Zapájanie podnikov* znamená vytváranie partnerstiev medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania a podnikmi, ktoré vedú k vzájomným výhodám, ako je prístup k novým technológiám pre spoločnosti a prístup inštitúcií vysokoškolského vzdelávania k príležitostiam duálneho vzdelávania a odbornej prípravy, vybaveniu, odborným znalostiam alebo sieťam mimo akademickej obce. *Zapájanie komunít* znamená posilnenie demokratických hodnôt a občianskej angažovanosti, ako aj riešenie potrieb zraniteľných skupín, prispievanie ku kultúrnemu a sociálno-ekonomickému rozvoju, utváranie verejnej politiky a riešenie rozsiahlych sociálnych výziev.

5. Vytváranie lepších podmienok pre akademických pracovníkov a riešenie prekážok môže napomôcť zvýšeniu atraktívnosti inštitúcií vysokoškolského vzdelávania ako pracovísk a zvýšeniu ich schopnosti aktivovať ďalšie pozitívne účinky presahovania, najmä na trhu práce, stimulovaním rozvoja talentov. Akademickí pracovníci, ktorí sú lepšie hodnotení a podporovaní, môžu pomôcť rozvíjať pracovnú silu potrebnú na rozvoj hospodárstva, ktoré je čoraz závislejšie od znalostí, inovácií a ľudí s vysokou úrovňou zručností. Význam atraktívnych a efektívnych inštitúcií vysokoškolského vzdelávania sa uznáva najmä v regiónoch, ktoré z hľadiska vytvárania nových hospodárskych príležitostí čelia pasci rozvoja talentov alebo im hrozí, že sa do nej dostanú.⁴
6. Strategické vnútroštátne a nadnárodné aktivity a spolupráca, ako je vytváranie aliancií európskych univerzít alebo iných foriem aliancií a rozvoj nadnárodných vzdelávacích programov a projektov, výmeny akademických pracovníkov a vytváranie ponúk vzdelávania a odbornej prípravy pre kontinuálne vzdelávanie, si čoraz viac vyžadujú, aby im akademickí pracovníci, ako aj pracovníci poskytujúci odborné služby venovali viac času a energie nad rámec základnej výučby a výskumu. V záujme podpory týchto aktivít je potrebné, aby sa v politikách v oblasti ľudských zdrojov, ako sú hodnotenia a kariérny postup, uznávalo zapájanie zamestnancov do práce v oblasti vnútroštátnej a nadnárodnej spolupráce a dodatočné pracovné zaťaženie, ktoré v dôsledku toho môže vzniknúť.

⁴ Oznámenie Komisie zo 17. januára 2023 s názvom Využitie talentov v regiónoch Európy (COM(2023) 32 final).

7. Dôležitým faktorom, ktorý akademickým pracovníkom umožňuje poskytovať vysokokvalitnú výučbu, je slobodné, bezpečné a nediskriminačné pracovné prostredie, v ktorom sa uplatňujú politiky v oblasti rovnosti podporujúce inkluzívnosť, rozmanitosť a nediskrimináciu a v ktorom nedochádza k žiadnym formám obťažovania a násilia vrátane rodovo motivovaného násilia. Akademickí pracovníci a pracovníci poskytujúci odborné služby môžu pri hodnotení a uznávaní čeliť aj problémom spojeným s neuspokojivými pracovnými podmienkami⁵, veľkým pracovným zaťažením a rodovými či inými predsudkami. Okrem toho ženy sú častejšie zamestnávané na základe neistých a dočasných pracovných zmlúv ako muži⁶. V záujme riešenia týchto problémov je potrebné podporovať konkurencieschopné, transparentné, dostupné a spravodlivé pracovné podmienky v akademickom prostredí.
8. Inštitucionálna autonómia, akademická sloboda a integrita, účasť študentov a pracovníkov na riadení vysokoškolského vzdelávania a verejná zodpovednosť za vysokoškolské vzdelávanie, ako aj verejná zodpovednosť vysokoškolského vzdelávania sú kľúčovými prostriedkami na zabezpečenie vysokokvalitného vysokoškolského vzdelávania a mali by sa chrániť a podporovať.
9. Opatrenia Únie zamerané na podporu inkluzívnosti, rozmanitosti a rodovej rovnosti vo vysokoškolskom vzdelávaní sú založené na inkluzívnom prístupe k excelentnosti. Jeho cieľom je podporovať excelentné vysokoškolské vzdelávanie a zároveň zabezpečiť rovnosť v účasti s osobitným zameraním na ženy, nedostatočne zastúpené skupiny a znevýhodnené komunity. V záujme riešenia situácie, ktorej čelia určité nedostatočne zastúpené skupiny, najmä na vedúcich pozíciách, by bolo vhodné, aby sa v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania a v procesoch kariérneho postupu podporovali plány zamerané na rovnosť, rozmanitosť a inklúziu.

⁵ Vráťane chýbajúcich primeraných úprav pre osoby so zdravotným postihnutím, ako sa uvádza v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁶ Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre výskum a inováciu: She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators (Údaje týkajúce sa žien, 2021 – Rodové hľadisko vo výskume a inovácii – Štatistika a ukazovatele). Úrad pre publikácie 2021.

10. Toto odporúčanie je koncipované v úzkej súčinnosti s odporúčaním Rady týkajúcim sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe⁷, ktorého cieľom je podporovať atraktívnejšiu kariéru v oblasti výskumu vo všetkých odvetviach vrátane akademického prostredia, ako aj dosiahnuť plné uznanie všetkých typov kariérnych dráh. Obe odporúčania sa zameriavajú na zlepšenie pracovných podmienok, stability kariéry, zručností a kompetencií, rodovej rovnosti, inkluzívnosti a opatrení sociálnej ochrany pre ich príslušné cieľové skupiny.
11. Cieľom tohto odporúčania je podporovať opatrenia na posilnenie kontinuálneho profesijného rozvoja a zabezpečiť väčšie uznávanie rozmanitých činností, ktoré vykonávajú akademickí pracovníci. Vďaka tomu bude možné mobilizovať pracovníkov, aby rozvíjali postupy inovačnej výučby a vzdelávania v perspektíve celoživotného vzdelávania, podnieti sa zmýšľanie orientované na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a podporí sa získavanie zručností a kompetencií potrebných pre zelenú a digitálnu transformáciu vrátane využívania umelej inteligencie pri výučbe, vzdelávaní a výskume na základe etických zásad.
12. Cieľom tohto odporúčania je podporovať konkurencieschopné, predvídateľné, spravodlivé, inkluzívne, dostupné, bezpečné a nediskriminačné podmienky pre akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby s cieľom prilákať ich do sektora vysokoškolského vzdelávania a udržať ich v ňom. Akademickým pracovníkom by sa malo umožniť, aby rozvíjali inovačné vyučovacie metódy v prostredí, v ktorom sú konkurencieschopné a spravodlivé pracovné podmienky, v ktorom sú chránené základné práva a neexistuje strach z odvetných opatrení a/alebo neprimeraných externých vplyvov a v ktorom existuje možnosť profesijného rozvoja.

⁷ Odporúčanie Rady z 18. decembra 2023 týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe (Ú. v. EÚ C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Cieľom tohto odporúčania je tiež zlepšiť dôkazovú základňu pre rozvoj politík a stratégií v oblasti ľudských zdrojov vo vysokoškolskom vzdelávaní. Keďže medzinárodné porovnateľné údaje o akademických pracovníkoch sú naďalej nedostatočné a v rôznych systémoch vysokoškolského vzdelávania sa používajú odlišné súbory kategórií pracovníkov, bolo by vhodné preskúmať možnosť zberu podrobnejších údajov prostredníctvom príslušných nástrojov, najmä prostredníctvom európskeho monitorovacieho strediska pre sektor vysokoškolského vzdelávania⁸ a strediska pre monitorovanie kariéry v oblasti výskumu a inovácií (ReICO), aby bolo možné dostatočne monitorovať vznikajúce trendy, prijímať politické kroky skutočne vychádzajúce z dôkazov a zároveň umocňovať hlbšiu nadnárodnú spoluprácu na úrovni Únie.
14. Hlbšia a účinná európska nadnárodná spolupráca v oblasti vysokoškolského vzdelávania je kľúčom k podpore únijných hodnôt, identity a demokracie. Má zásadný význam aj pre konkurencieschopnosť a atraktivnosť Európy. Systémy a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania sa vďaka cezhraničnej spolupráci stanú silnejšími, inovačnejšími a účinnejšími. Malo by sa podporovať, uznávať a lepšie oceňovať úsilie pracovníkov, ktorí sa venujú príprave mobility študentov a pracovníkov, nabádajú k nej a poskytujú následnú podporu, a to vrátane tých, ktorí sa podieľajú na začleňovaní mobility do učebných plánov.

⁸ Pozri oznámenie Komisie z 18. januára 2022 o európskej stratégii pre univerzity (COM(2022) 16 final). Komisia v súčasnosti zriaďuje európske monitorovacie stredisko pre sektor vysokoškolského vzdelávania. Toto stredisko má spájať najlepšie zo súčasných dátových nástrojov a kapacít EÚ na jednom mieste a zároveň ďalej zlepšovať ich využívanie.

15. Cieľom tohto odporúčania je podporiť lepšie uznávanie energie a času, ktoré akademickí pracovníci a iní pracovníci poskytujúci odborné služby venujú činnostiam v oblasti nadnárodnej spolupráce, napríklad alianciám európskych univerzít. V záujme plného spustenia tejto iniciatívy a podnietenia činností nadnárodnej spolupráce vrátane vytvorenia spoločných diplomov by sa malo podporovať plné zapojenie pracovníkov a kariérne vyhliadky akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby zapojených do vykonávania strategicko-koordinačných funkcií. Motivovanie zamestnancov, aby podporovali nadnárodnú a medziodvetvovú mobilitu, by malo tiež výrazne prispieť k rozvoju nadnárodných inovačných a interdisciplinárnych vzdelávacích programov v prospech všetkých študentov,

TÝMTO ODPORÚČA, ABY ČLENSKÉ ŠTÁTY:

s náležitým ohľadom na inštitucionálnu autonómiu a akademickú slobodu a v súlade s vnútroštátnymi okolnosťami:

1. podporovali, uznávali a oceňovali rozmanité akademické úlohy vrátane inovačnej a účinnej výučby a prenosu vedomostí do spoločnosti, a najmä aby:
 - a) sa zapájali do konzultácií so sektorom vysokoškolského vzdelávania s cieľom:
 - i) posilňovať politiky v oblasti ľudských zdrojov v sektore vysokoškolského vzdelávania, aby sa viac uznávali a podobne odmeňovali rozmanité úlohy akademických pracovníkov, ako je výučba, výskum, podnikanie a inovácie, zhodnocovanie a prenos vedomostí, vnútroštátna a nadnárodná spolupráca, zapájanie podnikov a komunít, regionálny a miestny rozvoj, mentorstvo, správa a riadenie, ako aj účasť na spravovaní inštitúcie;
 - ii) ďalej podporovať nové aj existujúce prístupy, na základe ktorých sa oceňujú, uznávajú a odmeňujú rozmanité akademické kariérne dráhy, aby sa zabezpečila priepustnosť kariéry medzi rôznymi úlohami akademických pracovníkov, ako sa uvádzajú v bode 1 písm. a) bode i), medzi rôznymi verejnými a súkromnými sektormi a medzi jednotlivými krajinami, pričom je potrebné transparentne zohľadňovať prerušenia kariéry⁹;

⁹ Napríklad z dôvodu rodičovstva a opatrovateľských povinností alebo zdravotných problémov.

- iii) ďalej rozvíjať postupy v sektore vysokoškolského vzdelávania, aby sa v rámci hodnotenia a kariérneho postupu oceňovalo zvyšovanie kvality výučby a rozvoj pracovníkov a podporovalo rovnocenné posudzovanie výučby a výskumu;
 - iv) povzbudzovať vedenie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, aby zvýšilo a udržalo zameranie na vzdelávanie, výučbu a prenos vedomostí tým, že sa im bude venovať rovnaká pozornosť ako výskumu, a oceňovalo tých, ktorí sa aktívne zasadujú za excelentnosť výučby a vzdelávania v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, a presadzovalo osvedčené postupy pri hodnotení excelentnosti vo výučbe;
 - v) podporovať účasť akademických pracovníkov na diskusiách o reformách a procesoch na vnútroštátnej, regionálnej a inštitucionálnej úrovni súvisiacich s ich kariérou vrátane hodnotenia a profesijného rozvoja;
- b) podporovali rozvoj postupov v sektore vysokoškolského vzdelávania s cieľom investovať do kontinuálneho rozvoja zručností a profesijného rozvoja prostredníctvom:
- i) poskytovania primeranej odbornej prípravy a podpory akademickým pracovníkom, ktorí sa venujú výučbe, vrátane zamestnancov na začiatku kariéry a učiteľov na čiastočný pracovný úväzok;
 - ii) podpory zvyšovania kvality výučby novými pedagogickými metódami, napríklad využívaním výskumu v oblasti výučby a vytváraním centier inováčnej výučby a vzdelávania vo všetkých inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, a to na základe existujúcich komunit praxe a univerzitných knižníc, s cieľom pomáhať akademickým pracovníkom v ich učiteľskom poslaní;

- iii) poskytovania podpory v záujme kontinuálneho profesijného rozvoja akademických pracovníkov v oblasti inovačných prístupov k výučbe a vzdelávaniu zameraných na študentov, ktorý bude viesť k certifikácii, napríklad prostredníctvom mikrocertifikátov¹⁰, s cieľom zlepšiť digitálne a inovačné metódy a postupy výučby, a to aj podnecovaním bezpečného, etického a transparentného využívania umelej inteligencie, zahrnutím vzdelávania o zelenej transformácii a udržateľnom rozvoji do študijných programov¹¹, podporou prístupov inkluzívneho vzdelávania zameraných na rozmanité skupiny študentov vrátane tých najzraniteľnejších, začlenením nadnárodnej spolupráce do programov vzdelávania a odbornej prípravy a výmenou poznatkov prostredníctvom online kurzov so zvyškom sveta na základe otvorených vzdelávacích postupov¹²;
- c) zvažili možné začlenenie ukazovateľov, ktorými sa posudzuje stupeň inovácie a kvality vo výučbe a vzdelávaní, do existujúcich procesov zabezpečovania kvality, a aby pritom vychádzali z odborných znalostí stálej skupiny pre ukazovatele a referenčné hodnoty;

¹⁰ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 10).

¹¹ Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 1).

¹² Postupy otvoreného vzdelávania predstavujú techniky výučby a vzdelávania, ktoré vychádzajú z otvorených a participatívnych technológií a otvorených vzdelávacích zdrojov na uľahčenie kolaboratívneho a flexibilného vzdelávania.

2. podporovali rešpektovanie kolektívnych zmlúv, účinného sociálneho dialógu a autonómie sociálnych partnerov a prijímali podporné opatrenia, na základe ktorých budú môcť zamestnávateľia poskytovať atraktívne, inkluzívne a konkurencieschopné pracovné podmienky, v ktorých budú akademickí pracovníci a pracovníci poskytujúci odborné služby oceňovaní, povzbudzovaní a podporovaní. Takéto podporné opatrenia by mohli zahŕňať:
- a) zlepšovanie náborových postupov a pracovných podmienok akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby, ako aj súvisiacich mechanizmov financovania, aby sa tieto podmienky stali transparentnejšími, predvídateľnejšími, dostupnejšími a stabilnejšími, a to najmä pre pracovníkov, ktorí sú na začiatku kariéry;
 - b) zabezpečenie primeranej odmeny bez rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a flexibilných pracovných podmienok pre akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby, ktoré pomáhajú skombinovať osobný a rodinný život a opatrovateľské povinnosti, ako aj zdravie, bezpečnosť a celkovú duševnú pohodu bez toho, aby bola dotknutá ich kariéra;
 - c) zabezpečenie prístupu k primeranej sociálnej ochrane bez ohľadu na formu zamestnania, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov určiť hlavné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia. Takéto opatrenia by sa mohli týkať týchto oblastí sociálnej ochrany, ak sa v členských štátoch poskytujú: dávky v nezamestnanosti, nemocenské dávky a nemocenské vecné dávky, materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka a súvisiace dávky, dávky v invalidite, dávky súvisiace so zdravotným postihnutím, starobné dávky, pozostalostné dávky, dávky v súvislosti pracovnými úrazmi a chorobami z povolania;

- d) zabezpečenie prístupu k aktualizovaným, komplexným, používateľsky ústretovým a jasne zrozumiteľným informáciám o právach a povinnostiach v oblasti sociálnej ochrany a posilnenie zachovania, kumulácie a/alebo prenosu nárokov – bez ohľadu na to, či boli získané prostredníctvom povinného alebo dobrovoľného systému – medzi všetkými typmi postavení v zamestnaní aj postavení samostatne zárobkovo činných osôb, ako aj cez hranice v rámci EÚ a medzi hospodárskymi odvetviami, počas celého pracovného života alebo počas určitého referenčného obdobia a medzi rôznymi systémami v rámci danej oblasti sociálnej ochrany;
- e) podporu akademických pracovníkov, aby sa vo všetkých fázach svojej kariéry a bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy mohli zapájať do výučby a vzdelávania, výskumu a prenosu vedomostí bez toho, aby dochádzalo k zasahovaniu alebo aby museli mať strach z odvetných opatrení, a to tak, že:
 - i) budú prispievať k účinnosti monitorovacích mechanizmov na podporu a obranu akademickej slobody;
 - ii) vymedzia rámce na ochranu jednotlivých akademických pracovníkov pred neprimeraným externým zasahovaním a hrozbami;
 - iii) budú prispievať k transparentnosti dohôd o financovaní alebo spolupráci uplatňovaním účinného riadenia rizika;

- f) zabezpečenie rodovej rovnosti, rodovej rovnováhy, rovnakých príležitostí a inkluzívnosti s prierezovým prístupom pre akademických pracovníkov zo všetkých prostredí, okrem iného aj rozvojom a výmenou osvedčených postupov vo vysokoškolskom vzdelávaní, pokiaľ ide o rodovú rovnosť, inkluzívnosť a rozmanitosť;
- g) podporu účinných opatrení zameraných na vytvorenie inkluzívneho a bezpečného pracovného prostredia, ktoré akceptuje rozmanitosť v širšom zmysle a v ktorom sa nevyskytujú žiadne formy násilia, obťažovania a diskriminácie akéhokoľvek druhu na základe pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, rasového, etnického alebo národnostného pôvodu, náboženstva alebo viery, sexuálnej orientácie, a to:
 - i) podporou iniciatív pomáhajúcich akademickým pracovníčkam, aby dosiahli vysokú úroveň akademického postavenia a vyššie riadiace/vedúce pozície;
 - ii) podporou zavádzania plánov rodovej rovnosti a všeobecnejších plánov v oblasti rozmanitosti a inklúzie v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania a v procesoch kariérneho postupu a nabádaním inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, aby používali existujúce nástroje alebo vyvíjali nové nástroje, ako sú charty rozmanitosti a inklúzie, kódexy správania, usmerňovacie materiály alebo príručky;
 - iii) prispievaním k priaznivejším postupom hodnotenia založeným na dôvere, uprednostňovaním vnútornej motivácie, otvorenej spätnej väzby a spolupráce, a to aj vytvorením základu pre tvorbu politiky v oblasti inklúzie a rozmanitosti vychádzajúcu z dôkazov;

3. v konzultácii s inštitúciami vysokoškolského vzdelávania podporovali, uznávali a oceňovali zapájanie do hlbšej regionálnej, vnútroštátnej a nadnárodnej spolupráce, a najmä aby:
- a) podnecovali a podporovali zapájanie akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby do činností hlbšej regionálnej, vnútroštátnej a nadnárodnej spolupráce, ako sú programy so spoločným diplomom alebo ponuky spoločného vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré môžu viesť k certifikácii, napríklad k získaniu mikrocertifikátov, na všetkých úrovniach a vo všetkých disciplínach, a to oceňovaním takýchto činností. Napríklad:
 - i) zvážením začlenenia cieľov súvisiacich so spolupracou v oblasti vzdelávania do kariérnych dráh a do personálnej politiky na vnútroštátnej, regionálnej a inštitucionálnej úrovni;
 - ii) zohľadnením rozvoja spoločných vzdelávacích činností pri hodnotení akademickej kariéry akademických pracovníkov;
 - iii) zohľadnením práce súvisiacej s regionálnou, vnútroštátnou a nadnárodnou spolupracou v celkovom pracovnom čase akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby;
 - b) v konzultácii so sektorom vysokoškolského vzdelávania naplňali cieľ, ktorým je rozvíjanie dlhodobých flexibilných kariérnych vyhládok a opatrení na riadenie talentov so zameraním sa na akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby zapojených do koordinácie a riadenia nadnárodnej spolupráce inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako sú aliancie európskych univerzít a iné modely spolupráce v rámci programu Erasmus+;

- c) stimulovali rozvoj a podporu nových príležitostí európskej a medzinárodnej mobility (a ponúkali aj alternatívne formy, ako je virtuálna spolupráca, pre tých, ktorí nemôžu cestovať) pre akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby, a to aj využívaním existujúcich nástrojov na riadenie kariéry a mobilitu pracovnej sily, ako je platforma Europass a poradcovia pre mobilitu Európskej siete služieb zamestnanosti (EURES);
 - d) umožnili inštitúciám vysokoškolského vzdelávania vyčleniť primerané kapacity ľudských zdrojov na nadnárodnú spoluprácu;
 - e) podporovali možnosť akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby zapojiť sa do celoživotného vzdelávania, a to aj využitím vedeckej dovolenky (sabatikalu) alebo iných foriem dovolenky na účely zlepšenia zručností a kompetencií;
4. zapájali sa do tvorby politiky, ktorá viac vychádza z dôkazov, s cieľom vytvoriť konkurencieschopné, predvídateľné, bezpečné, spravodlivé a nediskriminačné podmienky v akademickej obci na základe dostupných organizačných, regionálnych, vnútroštátnych a európskych údajov o kariérnej a personálnej politike v oblasti vysokoškolského vzdelávania;
5. začali sa včas riadiť týmto odporúčaním s cieľom umožniť úplné dosiahnutie kľúčových cieľov uvedených v záveroch Rady o európskej stratégii na posilnenie postavenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre budúcnosť Európy¹³;
6. v kontexte riadiacej štruktúry strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave¹⁴ informovali Komisiu o zodpovedajúcich opatreniach, ktoré sa majú na primeranej úrovni prijať na podporu cieľov tohto odporúčania ako základných krokov zameraných na dosiahnutie a ďalší rozvoj európskeho vzdelávacieho priestoru.

¹³ Ú. v. EÚ C 167, 21.4.2022, s. 9.

¹⁴ Uznesenie Rady o riadiacej štruktúre strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030) (Ú. v. EÚ C 497, 10.12.2021, s. 1).

BERIE NA VEDOMIE ZÁMER KOMISIE:

1. v úzkej spolupráci s členskými štátmi, inštitúciami vysokoškolského vzdelávania a sociálnymi partnermi v rámci pracovnej skupiny pre vysokoškolské vzdelávanie strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave koordinovať prácu na príprave vykonávania tohto odporúčania v súlade so závermi Rady o európskej stratégii na posilnenie postavenia inštitúcií vysokoškolského vzdelávania pre budúcnosť Európy a poskytovať poradenstvo o tom, ako môžu inštitúcie vysokoškolského vzdelávania zvýšiť atraktivnosť kariéry akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby; vypracovať európsky rámec kompetencií pre akademických pracovníkov s cieľom zvýšiť priepustnosť kariéry vo všetkých odvetviach, a to na základe existujúcich príslušných rámcov kompetencií na úrovni Únie a v príslušných prípadoch ich využitím vrátane európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp) a nástrojov, ako sú tie, ktoré ponúka stratégia ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov (HRS4R) a dohoda o reforme posudzovania výskumu;
2. posilniť podporu sociálneho dialógu na úrovni Únie o kariére akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby, najmä v rámci európskeho odvetvového sociálneho dialógu vo vzdelávaní, uľahčiť partnerské učenie medzi členskými štátmi v súvislosti s účinnými mechanizmami na zabezpečenie uznávania zapájania akademických pracovníkov a pracovníkov poskytujúcich odborné služby do nadnárodnej spolupráce a inovačných vyučovacích činností a podporovať politiku vychádzajúcu z dôkazov a monitorovanie pokroku tak, že prostredníctvom európskeho monitorovacieho strediska pre sektor vysokoškolského vzdelávania a ReICO s využitím synergií zmapuje existujúce údaje o kariérnej a personálnej politike v rámci vysokoškolského vzdelávania na európskej, vnútroštátnej a inštitucionálnej úrovni, pričom identifikuje medzery v údajoch a potreby.

3. podporovať synergie s odporúčaním Rady týkajúcim sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe s cieľom zabezpečiť lepšiu a konzistentnú kariéru akademických pracovníkov pracujúcich v inštitúciách vysokoškolského vzdelávania, ktorí sú a zapojení do výučby aj výskumu, ako aj do prenosu vedomostí;
4. ďalej rozvíjať, propagovať a podporovať nadnárodnú spoluprácu v oblasti vzdelávania a inovačnú excelentnosť v oblasti vzdelávania prostredníctvom príslušných zdrojov financovania na úrovni Únie, a to aj prostredníctvom programu Erasmus+¹⁵ a iných programov EÚ, a nabádať členské štáty, aby využívali Nástroj technickej podpory na získanie prispôsobených technických odborných znalostí na navrhovanie a vykonávanie potrebných reforiem v oblasti vysokoškolského vzdelávania, a to aj podporou spolupráce medzi tvorcami politík, výskumnými pracovníkmi, akademickou obcou a sociálno-ekonomickými aktérmi a zvyšovaním atraktívnosti akademickej kariéry.

V Bruseli

Za Radu

predseda/predsedníčka

¹⁵ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/817 z 20. mája 2021, ktorým sa zriaďuje Erasmus+: program Únie pre vzdelávanie a odbornú prípravu, mládež a šport a ktorým sa zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1288/2013 (Ú. v. EÚ L 189, 28.5.2021, s. 1).