

Bruselj, 25. november 2024
(OR. en)

15477/24

Medinstitucionalna zadeva:
2024/0078(NLE)

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

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Zadeva:	Priporočilo Sveta o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju

V prilogi vam pošiljamo navedeno priporočilo, ki ga je Svet (izobraževanje, mladina, kultura in šport) sprejel na seji 25. novembra 2024.

Priporočilo Sveta

o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju

SVET EVROPSKE UNIJE –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije, zlasti člena 292 v povezavi s členom 153(1), točki (b) in (i), ter členov 165(4) in 166(4) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

ob upoštevanju naslednjega:

1. Privlačne in trajnostne poklicne poti v visokošolskem izobraževanju so bistvene za uspešne visokošolske ustanove v Uniji in tesnejše transnacionalno sodelovanje med državami članicami v skladu s Sklepi Sveta o evropski strategiji za krepitev vloge visokošolskih institucij za prihodnost Evrope¹. Krepitev evropskega visokošolskega izobraževanja je ena od strateških prednostnih nalog, ki jih je Svet² določil za tekoče desetletje.

¹ UL C 167, 21.4.2022, str. 9.

² Resolucija Sveta o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora in širše (2021–2030) (UL C 66, 26.2.2021, str. 1).

2. V tem priporočilu bi bilo treba:

- „trajnostne poklicne poti v visokošolskem izobraževanju“ razumeti kot kontinuirano zaposlitev akademskega osebja in osebja strokovnih služb v zaporednem nizu poklicnih izkušenj, ki omogočajo njihov osebni in profesionalni razvoj ter dobrobit skozi čas;
- „akademske osebje v visokošolskem izobraževanju“ razumeti kot osebje, katerega osnovna ali glavna naloga je poučevanje ali raziskovanje v ustanovah, ki ponujajo programe na ravneh od 5 do 8 evropskega ogrodja kvalifikacij (EOK). Osebje, zajeto v tem priporočilu, zajema osebe, ki delajo v visokošolskih ustanovah ter se ukvarjajo s poučevanjem in raziskovanjem, ter osebe, ki se ukvarjajo samo ali večinoma s poučevanjem, ne glede na njihov status. Pojem vključuje tudi raziskovalce in raziskovalke, ki delajo v visokošolskih ustanovah in nimajo nujno stalne funkcije poučevanja, vendar so vključeni v življenje ustanove in morda občasno poučujejo;
- „visokošolske ustanove“ razumeti kot sklicevanje na celotni sektor, ki predstavlja celotno področje terciarnega izobraževanja in tako vključuje vse vrste visokošolskih ustanov v skladu z nacionalnim pravom ali prakso.

3. Nekatera priporočila vključujejo osebje strokovnih služb, dejavno v visokošolskem izobraževanju, ki se ne obravnava strogo kot „akademske osebje“, vendar ima obsežno strokovno znanje na visoki ravni na strateškem ali pravnem področju, na področju transnacionalnega sodelovanja ali komunikacij, strokovnjake in strokovnjakinje, ki delajo na področjih, povezanih z akademskimi nalogami, vendar vanje niso neposredno vključeni, ali strokovnjake in strokovnjakinje v visokošolskem izobraževanju z obsežnim znanjem o visokošolskem izobraževanju in drugih ustreznih politikah.

4. Visokošolske ustanove imajo strateško vlogo pri reševanju družbeno-gospodarskih izzivov, saj prispevajo k inovacijam, konkurenčnosti, večjezičnosti ter kulturnemu, socialnemu in demokratičnemu razvoju na lokalni, regionalni, nacionalni in evropski ravni. Soočajo se s spreminjajočimi se razmerami, oblikujejo pa se tudi novi načini upravljanja, nove vrste izobraževalnih modelov in akademskih dejavnosti. Od akademskega osebja v visokošolskem izobraževanju se pričakuje, da bo opravljalo različne vloge, od tradicionalnega izobraževanja in raziskav do ustvarjanja priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje zaradi hitro spreminjajočih se potreb poklicnega življenja, pa vse do podjetništva in inovacij, vodenja, valorizacije in prenosa znanja, regionalnega, nacionalnega in transnacionalnega sodelovanja, sodelovanja s podjetji in skupnostjo³, regionalnega in lokalnega razvoja, mentorstva, podpore oblikovanju politik, upravljanja in vodenja ter sodelovanja pri institucionalnem upravljanju. Te raznovrstne vloge so neenakomerno priznane. Da bi odpravili pristranskost v strukturah poklicnih poti in pri splošnem družbenem priznavanju raziskav na račun poučevanja in drugih neraziskovalnih akademskih dejavnosti, bi bilo primerno spodbujati pristope, ki priznavajo različne akademske poklicne poti ter jih upoštevajo v postopkih ocenjevanja in poklicnega napredovanja osebja.

³ Poslanstvo visokošolskega izobraževanja presega naloge izobraževanja in raziskav. *Sodelovanje s podjetji* pomeni vzpostavitev partnerstev med visokošolskimi ustanovami in podjetji, kar prinaša vzajemne koristi, kot je dostop do novih tehnologij za podjetja, za visokošolske ustanove pa dostop do priložnosti za dualno izobraževanje in usposabljanje, opreme, strokovnega znanja ali mrež zunaj akademskega sveta. *Sodelovanje s skupnostjo* pomeni krepitev demokratičnih vrednot in državljanske udeležbe, obravnavanje potreb ranljivih skupin, prispevanje h kulturnemu in družbeno-gospodarskemu razvoju, prispevanje k javni politiki in reševanje obsežnih družbenih izzivov.

5. Ustvarjanje boljših pogojev za akademsko osebje in odprava ovir lahko prispevata k večji privlačnosti delovnih mest v visokošolskih ustanovah in izboljšata njihovo zmožnost za ustvarjanje dodatnih pozitivnih učinkov prelivanja, predvsem na trgu dela, in sicer s spodbujanjem razvoja talentov. Bolj cenjeno akademsko osebje, ki uživa večjo podporo, lahko prispeva k oblikovanju delovne sile, potrebne za razvoj gospodarstva, ki je vedno bolj odvisno od znanja, inovacij in visoko usposobljenih ljudi. Pomen privlačnih in učinkovitih visokošolskih ustanov je bil priznan zlasti v regijah, ki so ujete v past nerazvoja talentov ali jim grozi, da se bodo v njej znašle, in ki zaostajajo pri ustvarjanju novih gospodarskih priložnosti.⁴
6. Zaradi strateških nacionalnih in transnacionalnih dejavnosti in sodelovanja, kot so vzpostavljanje zavezništev evropskih univerz ali drugih oblik zavezništev ter razvoj transnacionalnih izobraževalnih programov in projektov, izmenjave akademskega osebja ter ustvarjanje ponudb izobraževanja in usposabljanja za nenehno učenje, mora akademsko osebje in osebje strokovnih služb tem dejavnostim – poleg osnovnega poučevanja in raziskav – vse pogostejše namenjati dodaten čas in energijo. V podporo tem dejavnostim je treba v kadrovskih politikah, na primer pri ocenjevanju in napredovanju, priznavati vključenost osebja v delo na področju nacionalnega in transnacionalnega sodelovanja ter dodatno delovno obremenitev, ki jo to lahko povzroči.

⁴ Sporočilo Komisije z dne 17. januarja 2023 – Izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah (COM(2023) 32 final).

7. Svobodno, varno in nediskriminatorno delovno okolje, v katerem se s politikami enakosti spodbujajo vključevalnost, raznolikost in protidiskriminacija ter v katerem ni nobene oblike nadlegovanja in nasilja, tudi nasilja na podlagi spola, je pomemben dejavnik, ki akademskemu osebju omogoča visokokakovostno poučevanje. Akademsko osebje in osebje strokovnih služb se lahko sooča tudi z izzivi v zvezi z nezadovoljivimi delovnimi pogoji⁵, veliko delovno obremenitvijo ter spolno pristranskostjo ali drugimi vrstami pristranskosti pri ocenjevanju in priznavanju. Poleg tega so ženske pogostejše kot moški zaposlene na podlagi prekarnih in začasnih pogodb⁶. Za reševanje navedenih izzivov je treba spodbujati konkurenčne, pregledne, dostopne in poštene delovne pogoje v akademskem svetu.
8. Institucionalna avtonomija, akademska svoboda in integriteta, udeležba študentov in študentk ter osebja pri upravljanju visokošolskega izobraževanja ter javna odgovornost visokošolskega izobraževanja in za visokošolsko izobraževanje so ključna sredstva za zagotavljanje visokokakovostnega visokošolskega izobraževanja, zato bi jih bilo treba zaščititi in spodbujati.
9. Ukrepi Unije za spodbujanje vključevalnosti, raznolikosti in enakosti spolov v visokošolskem izobraževanju temeljijo na pristopu vključujoče odličnosti. Tako naj bi podprli odlično visokošolsko izobraževanje in hkrati zagotavljali enako udeležbo, s posebnim poudarkom na ženskah, premalo zastopanih skupinah in prikrajšanih skupnostih. Da bi odpravili težave, s katerimi se soočajo nekatere premalo zastopane skupine, zlasti na vodstvenih položajih, bi bilo primerno spodbujati načrte za enakost, raznolikost in vključevalnost v visokošolskih ustanovah ter v postopkih poklicnega napredovanja.

⁵ Vključno s pomanjkanjem ukrepov za razumne prilagoditve za invalide, kot je navedeno v Direktivi Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, 2.12.2000, str. 16).

⁶ Evropska komisija, Generalni direktorat za raziskave in inovacije, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators* (Podatki o ženskah za leto 2021 – Vidik spola v raziskavah in inovacijah – Statistični podatki in kazalniki), Urad za publikacije, 2021.

10. To priporočilo je oblikovano v tesni sinergiji s Priporočilom Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi⁷, katerega cilj je spodbujanje privlačnejših poklicnih poti v raziskavah v vseh sektorjih, tudi v akademskem svetu, in polno priznavanje vseh vrst poklicnih poti. Obe priporočili sta namenjeni izboljšanju delovnih pogojev, stabilnosti poklicnih poti, spretnosti in kompetenc, enakosti spolov, vključevalnosti in ukrepov na področju socialne zaščite za zadevne ciljne skupine.
11. Namen tega priporočila je spodbujati ukrepe za krepitev stalnega profesionalnega razvoja in za dodatno priznavanje raznolikosti dejavnosti, ki jih izvaja akademsko osebje. S tem bo omogočena mobilizacija osebja, da bi se razvile inovativne prakse poučevanja in učenja z vidika vseživljenjskega učenja ter da bi se spodbudila naravnost k izpopolnjevanju in preusposabljanju ter pridobivanje spretnosti in kompetenc za zeleni in digitalni prehod, vključno z uporabo umetne inteligence pri poučevanju, učenju in raziskavah na podlagi etičnih načel.
12. Namen tega priporočila je spodbujati konkurenčne, predvidljive, pravične, vključujoče, dostopne, varne in nediskriminatorne pogoje za akademsko osebje in osebje strokovnih služb, da bi jih pritegnili v visokošolski sektor in jih v njem ohranili. Akademsko osebje bi moralo imeti možnost, da razvije inovativne metode poučevanja v okolju, v katerem so delovni pogoji konkurenčni in pravični ter so temeljne pravice zaščitene, brez strahu pred povračilnimi ukrepi in/ali neupravičenim zunanjim vplivom, in v katerem imajo priložnost za profesionalni razvoj.

⁷ Priporočilo Sveta z dne 18. decembra 2023 o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi (UL C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Namen tega priporočila je tudi izboljšati dokazno podlago za razvoj kadrovskih politik in strategij na področju visokošolskega izobraževanja. Ker so mednarodno primerljivi podatki o akademskem osebju še vedno nezadostni in se v različnih visokošolskih sistemih uporabljajo različni sklopi kategorij osebja, bi bilo primerno preučiti možnost zbiranja podrobnejših podatkov z ustreznimi instrumenti, zlasti prek evropske opazovalnice za visokošolski sektor⁸ in opazovalnice za poklicne poti v raziskavah in inovacijah (ReICO), da bi se zadostno spremljali nastajajoči trendi in sprejeli ukrepi politike, ki bi bili resnično podprti z dokazi, hkrati pa bi se okrepilo poglobljeno transnacionalno sodelovanje na ravni Unije.
14. Poglobljeno in učinkovito evropsko transnacionalno sodelovanje v visokošolskem izobraževanju je ključnega pomena za podpiranje vrednot, identitete in demokracije Unije. Prav tako je bistvenega pomena za konkurenčnost in privlačnost Evrope. Visokošolski sistemi in ustanove s čezmejnimi sodelovanjem postajajo močnejši, inovativnejši in učinkovitejši. Treba bi bilo spodbujati, priznavati in bolj ceniti sodelovanje osebja pri pripravi, spodbujanju in pozneje pri podpiranju mobilnosti študentov in študentk ter osebja, tudi osebja, ki se ukvarja z vključevanjem mobilnosti v učne načrte.

⁸ Glej Sporočilo Komisije z dne 18. januarja 2022 o evropski strategiji za univerze (COM(2020) 16 final). Komisija ustanavlja evropsko opazovalnico za visokošolski sektor. Opazovalnica naj bi na enem mestu združevala najboljša obstoječa podatkovna orodja in zmogljivosti EU, hkrati pa dodatno krepila njihovo uporabo.

15. Namen tega priporočila je spodbuditi boljše priznavanje energije in časa, ki ga akademsko osebje in drugo osebje strokovnih služb nameni dejavnostim transnacionalnega sodelovanja, na primer zavezništvom evropskih univerz. Za zagotovitev popolne uvedbe te pobude in spodbujanje dejavnosti transnacionalnega sodelovanja, vključno z razvojem skupnih diplom, bi bilo treba spodbujati polno vključenost osebja in možnosti poklicnih poti za akademsko osebje in osebje strokovnih služb, ki opravlja naloge strateškega usklajevanja. Spodbujanje osebja k promociji transnacionalne in medsektorske mobilnosti bi moralo prav tako močno prispevati k razvoju transnacionalnih inovativnih in interdisciplinarnih izobraževalnih programov v korist vseh študentov in študentk –

DRŽAVAM ČLANICAM PRIPOROČA, NAJ:

ob ustreznem upoštevanju institucionalne avtonomije in akademske svobode ter v skladu z nacionalnimi okoliščinami:

1. spodbujajo, priznavajo in cenijo raznolike akademske vloge, vključno z inovativnim in učinkovitim poučevanjem in prenosom znanja v družbo, ter (se) zlasti:
 - a) posvetujejo z visokošolskim sektorjem z namenom, da bi:
 - i) zagotovili, da bi kadrovske politike v visokošolskem sektorju na podoben način nadalje priznavale in nagrajevale raznolike vloge akademskega osebja, kot so poučevanje, raziskovanje, podjetništvo in inovacije, valorizacija in prenos znanja, nacionalno in transnacionalno sodelovanje, sodelovanje s podjetji in skupnostjo, regionalni in lokalni razvoj, mentorstvo, upravljanje in vodenje ter sodelovanje pri institucionalnem upravljanju;
 - ii) nadalje spodbujali nove in obstoječe pristope, s katerimi se različnim akademskim poklicnim potem priznava veljava ter so priznane in nagrajevane, z namenom, da se akademskemu osebju na poklicni poti olajša prehajanje med različnimi vlogami, kakor so navedene v točki 1(a)(i), med različnimi javnimi in zasebnimi sektorji ter med državami, ob upoštevanju prekinitvev poklicne poti⁹ na pregleden način;

⁹ Na primer zaradi obveznosti starševstva in oskrbe ali zaradi zdravstvenih težav.

- iii) nadalje razvijali prakse v visokošolskem sektorju, s katerimi bi izboljšanju poučevanja in razvoju osebja priznavali veljavo ter spodbujali, da se pri ocenjevanju in napredovanju osebja poučevanje in raziskovanje spoštujeta v enaki meri;
 - iv) se zavzemali za institucionalno vodenje v visokošolskih ustanovah, da se poveča in ohrani poudarek na učenju, poučevanju in prenosu znanja tako, da se tem dejavnostim namenja enaka mera pozornosti kot raziskovanju, ter da se tistim, ki se v visokošolskih ustanovah dejavno zavzemajo za odličnost poučevanja in učenja ter promovirajo dobre prakse pri ocenjevanju odličnosti poučevanja, prizna veljava;
 - v) podpirali sodelovanje akademskega osebja v razpravah o reformah in procesih na nacionalni, regionalni in institucionalni ravni, povezanih z njihovo poklicno potjo, tudi kar zadeva ocenjevanje in profesionalni razvoj;
- b) podpirajo razvoj praks v visokošolskem sektorju z namenom vlaganja v kontinuiran razvoj spretnosti in poklicni razvoj, in sicer tako, da:
- i) zagotavljajo ustrezno usposabljanje in podporo akademskemu osebju, ki izvaja dejavnosti poučevanja, med drugim tudi osebju na začetku poklicne poti in učiteljem s krajšim delovnim časom;
 - ii) podpirajo izboljšanje poučevanja z novimi pedagoškimi metodami, na primer z uporabo raziskav o poučevanju ter vzpostavitev inovativnih centrov za poučevanje in učenje v visokošolskih ustanovah, in sicer na osnovi obstoječih izkustvenih skupnostih in univerzitetnih knjižnic, da bi akademsko osebje podprli pri njihovem pedagoškem poslanstvu;

- iii) akademskemu osebju nudijo podporo za kontinuirani profesionalni razvoj na področju inovativnih pristopov k učenju in poučevanju, osredotočenih na učeče se, ki vodijo do certificiranja, na primer z mikrodokazili¹⁰, da bi tako izboljšali digitalne in inovativne metode in prakse poučevanja, vključno z izkoriščanjem možnosti varne, etične in pregledne uporabe umetne inteligence, z vključevanjem učenja za zeleni prehod in trajnostni razvoj v njihove tečaje¹¹, s promoviranjem vključujočih pristopov učenja, namenjenih različnim skupinam učečih se, tudi najranljivejšim, z vključevanjem transnacionalnega sodelovanja v programe izobraževanja in usposabljanja ter z izmenjavo znanja prek spletnih tečajev s preostalim svetom na podlagi odprtih izobraževalnih praks¹²;
- c) razmislijo o morebitni vključitvi kazalnikov, s katerimi se ocenjuje stopnja inovativnosti in kakovosti poučevanja in učenja, v obstoječe postopke zagotavljanja kakovosti, pri čemer naj se opirajo na strokovno znanje stalne skupine za kazalnike in merila;

¹⁰ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost (UL C 243, 27.6.2022, str. 10).

¹¹ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj (UL C 243, 27.6.2022, str. 1).

¹² Odprte izobraževalne prakse so tehnike poučevanja in učenja, ki temeljijo na odprtih in participativnih tehnologijah ter odprtih izobraževalnih virih, da se omogoči sodelovalno in prožno učenje.

2. spodbujajo spoštovanje kolektivnih pogodb, učinkovit socialni dialog in avtonomijo socialnih partnerjev ter sprejmejo podporne ukrepe, s katerimi bi lahko delodajalcem zagotovili privlačne, vključujoče in konkurenčne delovne pogoje, v katerih je akademsko osebje in osebje strokovnih služb cenjeno ter deležno spodbude in podpore. Taki podporni ukrepi bi lahko vključevali:
- a) izboljšanje praks zaposlovanja in delovnih pogojev akademskega osebja in osebja strokovnih služb ter s tem povezanih mehanizmov financiranja, da bi bili navedeni pogoji preglednejši, predvidljivejši, dostopnejši in stabilnejši, zlasti za osebje v zgodnjih fazah poklicne poti;
 - b) zagotavljanje sorazmernega plačila brez plačne vrzeli med spoloma, usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter prožnih delovnih pogojev za akademsko osebje in osebje strokovnih služb, s čimer bi jim lahko pomagali pri združevanju zasebnega in družinskega življenja ter obveznostih oskrbe, pa tudi skrbi za zdravje, varnost in splošno dobro počutje, ne da bi to vplivalo na njihove poklicne poti;
 - c) omogočanje dostopa do ustrezne socialne zaščite ne glede na obliko zaposlitve, ne da bi to posegalo v pravico držav članic, da opredelijo temeljna načela svojih sistemov socialne varnosti. Taki ukrepi bi lahko zadevali naslednja področja, če so v državah članicah vzpostavljena: denarna nadomestila za brezposelnost, nadomestila za čas bolezni ali v zvezi z zdravstvenim varstvom, materinski dopust, očetovski dopust in starševski dopusti ter s tem povezana nadomestila, invalidnine, nadomestila za invalidnost, dajatve za starost in pokojnine preživelih oseb, dajatve za nesreče pri delu in poklicne bolezni;

- d) zagotavljanje dostopa do posodobljenih, celovitih, uporabniku prijaznih in jasno razumljivih informacij o pravicah in obveznostih na področju socialne zaščite ter skrb za boljše ohranjanje, kopičenje in/ali prenašanje pravic – ne glede na to, ali so pridobljene prek obveznih ali prek prostovoljnih sistemov – v vseh vrstah zaposlitvenih in samozaposlitvenih statusov, čezmejno znotraj EU ter po gospodarskih sektorjih, in sicer v vsem delovnem življenju posameznika ali v določenem referenčnem obdobju ter med različnimi sistemi znotraj določenega področja socialne zaščite;
- e) spodbujanje akademskega osebja, da se v vseh fazah svoje poklicne poti in ne glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi brez kakršnega koli vmešavanja ali strahu pred povračilnimi ukrepi vključuje v poučevanje in učenje, raziskovanje ter prenos znanja, in sicer tako, da:
 - i) prispevajo k učinkovitosti mehanizmov spremljanja, ki promovirajo in ščitijo akademsko svobodo;
 - ii) opredelijo okvire za zaščito posameznih članov in članic akademskega osebja pred neupravičenim zunanjim vmešavanjem in grožnjami;
 - iii) prispevajo k preglednosti sporazumov o financiranju ali sodelovanju z učinkovitim obvladovanjem tveganja;

- f) podpiranje enakosti spolov, uravnotežene zastopanosti spolov, enakih možnosti in vključevalnosti s presečnim pristopom za akademsko osebje iz vseh okolij, med drugim tudi z razvojem in izmenjavo dobrih praks v visokošolskem izobraževanju v zvezi z enakostjo spolov, vključevalnostjo in raznolikostjo;
- g) podpiranje učinkovitih ukrepov za vzpostavitev vključujočega in varnega delovnega okolja, ki zajema raznolikost v širšem smislu in je brez kakršnih koli oblik nasilja, nadlegovanja in diskriminacije na podlagi spola, starosti, invalidnosti, rasnega, etničnega ali nacionalnega porekla, vere ali prepričanja ali spolne usmerjenosti, in sicer tako, da:
 - i) podpirajo pobude za pomoč akademikinjam pri doseganju visoke ravni akademske senioritete in prevzemanju položajev višjega vodstva/vodstvenih vlog;
 - ii) se zavzemajo za uvajanje načrtov za enakost spolov ter širših načrtov za raznolikost in vključevanje v visokošolskih ustanovah in v postopkih napredovanja na poklicni poti ter spodbujajo visokošolske ustanove k uporabi obstoječih orodij, kot so listine o raznolikosti in vključevanju, kodeksi ravnanja, smernice ali priročniki, ali razvoju novih;
 - iii) prispevajo k bolj podpornim in na zaupanju temelječim praksam ocenjevanja s poudarkom na notranji motivaciji, odkritem dajanju povratnih informacij in sodelovanju, med drugim z ustvarjanjem pogojev za oblikovanje politik o vključevanju in raznolikosti, podprto z dokazi;

3. v posvetovanju z visokošolskimi ustanovami spodbujajo in priznavajo udejstvovanje v tesnejšem regionalnem, nacionalnem in transnacionalnem sodelovanju in mu priznavajo veljavo ter zlasti:
- a) spodbujajo in podpirajo udejstvovanje akademskega osebja in osebja strokovnih služb v dejavnostih poglobljenega regionalnega, nacionalnega in transnacionalnega sodelovanja, kot so programi s skupno diplomo ali skupne ponudbe izobraževanja in usposabljanja, ki lahko privedejo do certificiranja, kot so mikrodokazila, na vseh ravneh in v vseh strokah, in sicer tako, da se takim dejavnostim priznavajo veljavo. Na primer tako:
 - i) da razmislijo o vključevanju ciljev, povezanih s sodelovanjem na področju izobraževanja, v poklicne poti in v kadrovsko politiko na nacionalni, regionalni in institucionalni ravni;
 - ii) da pri ocenjevanju akademske poklicne poti akademskega osebja upoštevajo razvoj skupnih izobraževalnih dejavnosti;
 - iii) da delo, povezano z regionalnim, nacionalnim in transnacionalnim sodelovanjem, upoštevajo v skupnem številu delovnih ur, ki jih opravi akademsko osebje in osebje strokovnih služb;
 - b) stremijo k cilju, da v posvetovanju z visokošolskim sektorjem razvijejo dolgoročne prožne možnosti poklicnih poti in ukrepe za upravljanje talentov, namenjene akademskemu osebju in osebju strokovnih služb, ki je vključeno v usklajevanje in upravljanje transnacionalnega sodelovanja visokošolskih ustanov, kot so zaveznitva evropskih univerz in drugi modeli sodelovanja v okviru Erasmus+;

- c) spodbujajo razvoj in promoviranje novih priložnosti za evropsko in mednarodno mobilnost, med katerimi so tudi alternativne oblike, kot je virtualno sodelovanje za tiste, ki ne morejo potovati, za akademsko osebje in osebje strokovnih služb, pri čemer naj izkoristijo tudi obstoječe instrumente za upravljanje poklicnih poti in mobilnost delovne sile, kot sta platforma Europass in svetovalci za mobilnost v okviru mreže evropskih služb za zaposlovanje (EURES);
 - d) omogočajo visokošolskim ustanovam, da namenijo ustrezne človeške vire za transnacionalno sodelovanje;
 - e) spodbujajo možnost, da se akademsko osebje in osebje strokovnih služb vključi v vseživljenjsko učenje, med drugim tudi s študijskim dopustom ali drugimi oblikami dopusta za namene izboljšanja svojih spretnosti in kompetenc;
4. sodelujejo pri oblikovanju politik, podprtem z dokazi, katerega namen je, da se v akademskem svetu ustvarijo konkurenčni, predvidljivi, varni, pravični in nediskriminatorni pogoji, ki temeljijo na razpoložljivih organizacijskih, regionalnih, nacionalnih in evropskih podatkih o poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju in kadrovski politiki;
5. v doglednem času upoštevajo to priporočilo, da se omogoči celovito izvajanje ključnih ciljev iz Sklepov Sveta o evropski strategiji za krepitev vloge visokošolskih institucij za prihodnost Evrope¹³;
6. Komisijo v okviru upravljaljske strukture strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju¹⁴ obveščajo o ustreznih ukrepih, ki jih je treba sprejeti na primerni ravni v podporo ciljem tega priporočila kot bistvenim korakom za uresničevanje in nadaljnji razvoj evropskega izobraževalnega prostora.

¹³ UL C 167, 21.4.2022, str. 9.

¹⁴ Resolucija Sveta o upravljaljski strukturi strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora in širše (2021–2030) (UL C 497, 10.12.2021, str. 1).

SE SEZNANJA Z NAMERO KOMISIJE, DA:

1. v tesnem sodelovanju z državami članicami, visokošolskimi ustanovami in socialnimi partnerji v delovni skupini za visokošolsko izobraževanje v okviru strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju usklajuje delo v zvezi s pripravami na izvajanje tega priporočila v skladu s Sklepi Sveta o evropski strategiji za krepitev vloge visokošolskih institucij za prihodnost Evrope ter svetuje, kako lahko visokošolske ustanove povečajo privlačnost poklicnih poti akademskega osebja in osebja strokovnih služb; pripravi evropski okvir kompetenc za akademsko osebje, da bi se povečala prepustnost poklicnih poti med sektorji, po potrebi z opiranjem na in uporabo obstoječih ustreznih okvirov kompetenc na ravni Unije, vključno z evropskim okvirom kompetenc za raziskovalce (ResearchComp) in orodji, kot so tista, ki jih ponujata strategija človeških virov za raziskovalce (HRS4R) in sporazum o reformi ocenjevanja raziskav;
2. okrepi podporo za socialni dialog na ravni Unije o poklicnih poteh akademskega osebja in osebja strokovnih služb, zlasti v okviru evropskega sektorskega socialnega dialoga v izobraževanju, olajša vzajemno učenje med državami članicami o učinkovitih mehanizmih za zagotovitev priznavanja udejstvovanja akademskega osebja in osebja strokovnih služb pri transnacionalnem sodelovanju in inovativnih dejavnostih poučevanja ter podpre z dokazi podprto politiko in spremljanje napredka z evidentiranjem obstoječih podatkov o poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju in kadrovske politiki na evropski, nacionalni in institucionalni ravni prek evropske opazovalnice za visokošolski sektor in ReICO, in sicer z uporabo sinergij ter opredelitvijo podatkovnih vrzeli in potreb;

3. spodbuja sinergije s Priporočilom Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi, da bi izboljšali poklicne poti akademskega osebja, ki dela v visokošolskih ustanovah ter se ukvarja s poučevanjem in raziskovanjem ter prenosom znanja, in zagotovili koherentnost njihovih poklicnih poti;
4. nadalje razvija, spodbuja in podpira transnacionalno sodelovanje in inovativno odličnost na področju izobraževanja z ustreznimi viri financiranja na ravni Unije, tudi prek programa Erasmus+¹⁵ in drugih programov EU, ter spodbuja države članice k uporabi Instrumenta za tehnično podporo za pridobitev prilagojenega tehničnega strokovnega znanja za oblikovanje in izvajanje potrebnih reform v visokošolskem izobraževanju, vključno s spodbujanjem sodelovanja med oblikovalci politik, raziskovalci, akademskim svetom in družbeno-gospodarskimi akterji ter z izboljšanjem privlačnosti akademskih poklicnih poti.

V Bruslju,

Za Svet
predsednik/predsednica

¹⁵ Uredba (EU) 2021/817 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. maja 2021 o vzpostavitvi programa Erasmus+, programa Unije za izobraževanje in usposabljanje, mladino ter šport, ter o razveljavitvi Uredbe (EU) št. 1288/2013 (UL L 189, 28.5.2021, str. 1).