



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 3 април 2024 г.
(OR. en)

8506/24

Междуетноститутуционално досие:
2024/0078(NLE)

EDUC 111
SOC 250
RECH 152
JEUN 73
DIGIT 100
ENV 386

ПРИДРУЖИТЕЛНО ПИСМО

От:	Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от г-жа Martine DEPREZ, директор
Дата на получаване:	27 март 2024 г.
До:	Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на Европейския съюз
№ док. Ком.:	COM(2024) 145 final
Относно:	Предложение за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование

Приложено се изпраща на делегациите документ COM(2024) 145 final.

Приложение: COM(2024) 145 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 27.3.2024 г.
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Предложение за

ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование

{SWD(2024) 74 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

1.1. Основания и цели на предложението

В контекста на икономиката, основана на знанието, бъдещето на Европа ще бъде формирано от резултатите на образователните ѝ системи и от способността ѝ да се конкурира в световната надпревара за таланти. Образованието неминуемо ще бъде част от решението на много от предизвикателствата, пред които е изправена Европа.

Секторът на висшето образование в Европа играе ключова роля в това да предоставя на работната ѝ сила уменията на високо равнище, необходими на пазара на труда, и полага основите за капацитета за иновации и конкурентоспособността на Европа, по-специално в контекста на намаляването на работната сила. Освен това той е от първостепенно значение за способността на гражданите на Съюза да учат и мислят независимо, което е решаващ фактор за функциониращата демокрация.

Секторът на висшето образование трябва да привлича талантлив персонал и да успява да го задържи. Този персонал следва да може да просперира, независимо от своя произход, и да се ползва от академична свобода в съответствие с демократичните принципи. В днешно време академичният персонал поема широк набор от задачи, които надхвърлят традиционните роли, свързани с преподавателска и научноизследователска дейност. Перспективите за професионално развитие и удовлетвореността от работата са от решаващо значение за задържането на академичните таланти.

Настоящото предложение е насочено към още два проблема, които повлияват на привлекателността на академичните кариери:

- (1) ***Пионерното осъществяване на съвместни нови транснационални образователни дейности*** — като например европейска диплома за висше образование¹ — изисква специално определен за целта персонал със специфични умения. Опитът² обаче сочи, че участието в транснационално сътрудничество може да доведе до допълнително работно натоварване, което невинаги се признава или възнаграждава. Възможно е тази работа да бъде счетена за нещо, което следва да се извършва в допълнение към работата на пълно работно време, а това може да представлява възпиращ фактор за участието в дейности, свързани с транснационално сътрудничество.
- (2) ***За да могат хората да придобият умения с високо качество***, е необходим добре обучен и гъвкав академичен персонал. Критериите за оценка на кариерата и за повишаване в сектора на висшето образование са по-тясно свързани с научноизследователските дейности, отколкото с качеството на преподаването.

¹ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно подробен план за европейска диплома за висше образование COM(2024) 144.

² Алианси на европейски университети, съвместни магистърски програми по „Еразмус Мундус“, съвместни докторски програми по линия на действието „Мария Склодовска-Кюри“ и програми със знака на Европейския институт за иновации и технологии, финансирани по линия на програма „Еразъм+“.

Това може да обезкуражи академичния персонал по отношение на преподаването, в съчетание с пренебрегването на аспекта на постоянното обучение, така че преподавателите да бъдат в крак с педагогическите методи и съдържание. В резултат на това академичният персонал може да изпитва затруднения да постигне баланс между преподавателската и научноизследователската дейност, а оттам да се занимава по-малко с преподаване.

Висшите училища също така задават посоката на иновациите и икономическото, гражданското и културното развитие в своя регион. Те развиват знанията и професионалните умения на хората, но също така обединяват хората и общностите, което е от полза и за двете. Въпреки това много висши училища не ценят достатъчно високо дейности като работата с предприятия и общностите, ориентирани към местните условия иновации³ или участието в институционалното управление.

Настоящото предложение е насочено към преодоляването на този проблем като част от по-голям пакет със Съобщението относно подробен план за европейска диплома за висше образование и предложението за препоръка на Съвета относно европейска система за осигуряване на качеството и признаване на квалификациите. С настоящата инициатива се подкрепят дейностите за въвеждане на европейска диплома за висше образование, но се отива по-далеч с препоръката за привличане и задържане на академичен и професионален персонал с високи постижения в сферата на висшето образование, с която следва да се постигне напредък по тази цел.

Крайната цел на инициативата е да се постигне процъфтяващ сектор на висшето образование, който ще представлява ключов градивен елемент за европейското пространство за образование⁴, за да се помогне на Европа да се справи с бъдещите предизвикателства, като на хората се предоставят умения, които са в съответствие с променящите се потребности на обществото.

Настоящото предложение следва да се разглежда успоредно с Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството⁵, като и двете укрепват полезните взаимодействия между европейското пространство за образование и европейското научноизследователско пространство (ЕИП)⁶.

³ Ориентирани към местните условия иновации имат за цел да се постигне градска/регионална икономическа трансформация, която надхвърля въздействието на националните стратегии или тези на равнището на ЕС. По този начин се поставя акцент върху прилагането на подход от долу нагоре с участието на всички съответни заинтересовани страни, който осигурява повече възможности на градовете или регионите да разработят стратегии, адаптирани към техните нужди. Вж. Rissola, G. и Haberleithner, J., Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis (Екосистеми за ориентирани към местните условия иновации. Сравнителен анализ от проучване на случаи), Служба за публикации на Европейския съюз, 2020 г., ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно постигането на европейското пространство за образование до 2025 г., 30 септември 2020 г., COM(2020) 625 final.

⁵ Препоръка на Съвета от 18 декември 2023 г. относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството (ОВ С, C/2023/1640, 29.12.2023 г.).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

1.2. Структурни и оперативни въпроси, които следва да бъдат решени с настоящата препоръка

Данните от проучванията и консултациите сочат, че са налице възпиращи фактори за участието на персонала в сферата на висшето образование в транснационално сътрудничество и преподаване, както и че тези дейности не се признават за напредването в кариерата.

1.2.1. Насърчаване, признаване и оценяване на участието в по-задълбочено транснационално сътрудничество

От изследванията е видно, че е широко разпространено усещането, че времето, което персоналят в сферата на висшето образование отделя за задълбочаване на транснационалното сътрудничество (включително създаване и изграждане на алианси на европейски университети⁷), не се признава по адекватен начин в техните кариери. В специално проучване по този въпрос⁸ повечето от анкетираните заявиха, че транснационалното сътрудничество при преподаването и ученето е част от стратегията на тяхното висше училище (66 %) и че кариерните пътеки на академичния персонал ефективно позволяват, подпомагат и насърчават дейности, свързани с транснационално сътрудничество (65 %). Що се отнася обаче до механизмите за оценка, повишаване и възнаграждаване, едва 40 % от анкетираните посочиха, че участието в транснационално сътрудничество действително се взема предвид. В множество случаи анкетираните бяха на мнение, че тази дейност се подценява и че от хората се очаква да я вършат в допълнение към работата им на пълно работно време.

Освен това не се улесняват в достатъчна степен възможностите за европейска и международна мобилност на персонала. Академичният персонал, който участва в програмата „Еразъм+“ или в действието „Мария Склодовска-Кюри“, отчита, че тези две програми му позволяват да се възползва в по-голяма степен от иновативни методи за преподаване и насърчават по-тесни връзки с пазара на труда. Въпреки това в доклад⁹ относно ресурсите на системите за висше образование, който обхваща 24 държави от ОИСР¹⁰, се подчертава, че едва половината от проучените държави разполагат със специални национални програми за финансиране и подкрепа на мобилността на персонала.

1.2.2. Насърчаване, признаване и оценяване на разнообразните академични роли и задачи, включително иновативното и ефективно преподаване

Висшите училища и широката общественост очакват от академичния персонал, който работи в тези училища, да изпълнява различни допълнителни роли и задачи¹¹ в допълнение към преподавателската и научноизследователската дейност. В крайна сметка тези допълнителни задачи оформят ролята на висшето образование в

⁷ Инициативата „Европейски университети“ е инициатива на ЕС, насочена към установяването на алианси между висши училища от цяла Европа. Тя се осъществява най-вече чрез финансиране по линия на „Еразъм+“.

⁸ Изследване, проведено от [ECORYS](https://ecorys.com) (дружество за осигуряване на изследователски данни консултации) през 2023 г.

⁹ ОИСР (2024 г.), ‘The state of academic careers in OECD countries: An evidence review’ (Състояние на академичните кариери в държавите от ОИСР: преглед на данните), *Перспективи на образователната политика на ОИСР*, № 91, Издателство на ОИСР, Париж, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Организация за икономическо сътрудничество и развитие.

¹¹ Това включва транснационалното сътрудничество, работата с предприятия и общностите (сътрудничество с различни сектори на икономиката и местните общности), ориентирани към местните условия иновации и участието в институционалното управление.

обществото — образоването на висококвалифицирани специалисти и преодоляването на социалните и икономическите предизвикателства. Тези различни задачи обаче не се ценят по равностоен начин. Макар че в повечето европейски държави съществуват формални механизми за признаване на преподаването в академичните кариери, те изглеждат не функционира добре в практиката. От първостепенно значение е преподаването и останалите академични дейности, които не са свързани с научни изследвания — като всички те са изключително важни за обществото — да се ценят наравно с научните изследвания¹².

Организациите на заинтересованите страни са загрижени относно тази липса на еднакво висока оценка на научноизследователската и на преподавателската дейност. Те изразяват тревога и от съобщаваните високи нива на неудовлетвореност от институционалните практики, свързани с разнообразието от академични роли и задачи. Например повече от две трети (70 %) от анкетираните в неотдавнашно проучване¹³ заявиха, че работното натоварване на академичния персонал не е разпределено по справедлив начин с оглед на вида, старшинството и ролята на персонала. Друго неотдавнашно проучване сочи, че макар резултатите от преподаването редовно да се оценяват в много системи за висше образование, резултатите от тази оценка оказват само ограничено въздействие върху напредването в кариерата, като не се отдава достатъчно признание на качествено и иновативно преподаване¹⁴.

Моделите на линейни кариерни пътеки са друг повод за загриженост за академичния персонал, тъй като те възпрепятстват способността на висшите училища да осъществяват иновации и да взаимодействат с по-широката си екосистема. Академичният персонал рядко може да се придвижва безпроблемно между академичните среди и други сектори. Такова разширяване на опита обаче би допринесло за качеството както на преподаването, така и на академичния живот.

Освен това подкрепата за развитието на академичния персонал се счита за недостатъчна. Работата с по-разнообразна студентска маса и привличането на студентите в ориентирана към тях учебна среда изискват постоянно надграждане на методите на преподаване. Макар че се осигурява подкрепа за академичния персонал с цел подобряване на методите на преподаване (професионално-педагогическо усъвършенстване)¹⁵, тя не е широко разпространена навсякъде в европейското пространство за образование. Още по-рядко има въведено формално изискване за квалификация във връзка с преподаването за академичния персонал с преподавателска роля във висшето образование¹⁶.

¹² Вж. онлайн проучването на ECORYS и прегледа на данните, извършен от ОИСП. Освен това в Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството (приета през 2023 г.) се препоръчват системи за оценка и възнаграждаване, при които се признават разнообразни крайни продукти, дейности и практики. Това включва преподаване, сътрудничество между промишлеността и академичните среди и взаимодействие с обществото.

¹³ Изследване, проведено от ECORYS през 2023 г.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁵ Пет държави членки са въвели регулаторни задължения за подобряване на преподаването: Дания, Естония, Латвия, Литва и Франция. Вж. Zhang, T. (2022 г.). National Developments in Learning and Teaching in Europe (Национално развитие в ученето и преподаването в Европа). Брюксел: Асоциация на европейските университети.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

1.2.3. Насърчаване на конкурентни, безопасни, справедливи, свободни и недискриминационни условия на труд с цел привличане и задържане на персонал

Висококачественото преподаване и транснационалното сътрудничество могат да се развият единствено в свободна, безопасна, предвидима и стабилна работна среда. Благосъстоянието на академичния персонал зависи от няколко фактора: възможност за професионално развитие, равенство и недискриминация при наемането на работа и при повишаването, възможности за мобилност и интелектуална свобода. Това са ключови фактори за привличане на по-младото поколение към кариера в академичните среди. Същевременно е възможно липсата на приобщаване и на конкурентоспособност от гледна точка на привлекателни условия на труд да възпират хората да изберат този вид кариера. Големият дял на несигурните договори в областта на висшето образование, особено в началния етап от професионалното развитие, не позволяват на работещите да развият професионалните си умения. Ето защо ефективният социален диалог и академичната свобода представляват необходими елементи за подкрепа с цел да се постигне висококачествено образование и транснационално сътрудничество.

Специфичните особености на висшето образование и разнообразието от институции означават, че са налице значителни вариации от гледна точка на положението на академичния персонал, особено сред кадрите, които се намират в началния етап от професионалното си развитие. Много кадри в сферата на висшето образование се назначават на краткосрочни или несигурни договори¹⁷. Възможно е това да осигурява повече гъвкавост за висшите училища, но така може да се намали привлекателността на академичната професия.

Освен сигурността на работното място и условията на труд благосъстоянието на персонала в сферата на академичните и професионалните услуги също така зависи от увереността, че тези служители могат да преподават без намеса или страх от репресивни мерки. В неотдавнашно проучване, в което се анализира самооценката на академичната свобода сред 4000 академични служители в държави от ЕС, 45 % посочват, че е налице подкопаване на защитата на академичната свобода¹⁸. Всеки инцидент, който евентуално би могъл да подрони академичната свобода, може да възпрепятства академичната работа, която поради своето естество се извършва в рамките на обществено пространство. Страхът от наказателно преследване поради научните становища на съответното лице представлява основен възпиращ фактор за насочване към кариера в сферата на висшето образование.

В Европа равнището на достъпа до системата за висше образование е много високо в сравнение с това в останалия свят. Групите в неравностойно положение обаче продължават да са недостатъчно представени сред студентите, академичния персонал и изследователите. Важно е висшите училища да създадат среда, в която талантните от групите в неравностойно положение да останат в академичните среди и да допринасят със специфичния си опит за осъществяването на висококачествена академична

¹⁷ Данните сочат, че в някои системи около една четвърт от персонала може да е нает на краткосрочни договори: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karan, T. & K. Beiter (2020 г.), 'Academic freedom in the European Union: legalities and realities' (Академичната свобода в Европейския съюз: правни аспекти и реалност), в Bergan, S., T. Gallagher и I. Harkavy (eds.), *Академичната свобода, институционалната автономност и бъдещето на демокрацията*, Организация за образование, наука и култура на ООН, Издателство на Съвета на Европа, Страсбург.

дейност¹⁹. Академичният персонал от недостатъчно представените групи може да действа като модел за подражание за студентите в неравностойно положение, като това потенциално би могло да помогне да се привлекат разнообразни таланти. С оглед на обществената роля на академичните среди, те трябва да бъдат отворени към многообразието и да създават недискриминационни и безопасни условия, които да позволяват на всички кадри да осъществяват иновации и да преподават. Липсата на приобщаване и достъпност при наемането на работа, заетостта и възможностите за мобилност за хората с увреждания ги възпират да се насочат към кариера в тази област или да се задържат на такава кариера. През 2020 г. броят на хората с увреждания, работещи в сектора на образованието, е бил шест пъти по-малък от този на хората без увреждания²⁰. Данните сочат, че е налице устойчив дисбаланс между половете, включително неравенство по отношение на договорите²¹. Жените по-често се назначават на несигурни (9 % спрямо 7,7 % през 2019 г.) и временни договори (3,9 процентни пункта повече) отколкото мъжете. Въпреки напредъка през последните години, жените са недостатъчно представени сред академичния персонал в областта на науките, технологиите, инженерството и математиката (STEM) и на по-високи позиции. Тези разлики между половете могат да повлияят директно на разликата в заплащането между половете, тъй като областите на STEM като цяло са свързани с по-високи нива на заплащане. Средният дял на жените на пълноправна професорска или равностойна длъжност в ЕС е 26 %, а в управлението е налице дори по-голям дисбаланс между половете, като едва 24 % от ръководителите на висшите училища са жени.

Подобряването на условията на труд и премахването на пречките и на неравнопоставеността между половете в академичните кариери играят важна роля за насърчаването на конкурентни, свободни, приобщаващи, безопасни, справедливи и недискриминационни условия в академичните среди, тъй като те са част от необходимите елементи за повишаване на привлекателността на висшите училища за академичния персонал и за насърчаване на висококачествено преподаване и на транснационално сътрудничество.

Данните относно академичните кариери често са разпокъсани, което затруднява анализа на определени аспекти в дълбочина. Работата по запълването на някои от съществуващите пропуски в данните вече започна като част от дейностите, извършвани от Европейската обсерватория на сектора на висшето образование²² и от обсерваторията за научноизследователските кариери, която ще бъде разработена в рамките на европейското научноизследователско пространство с цел мониторинг на научноизследователските кариери във всички сектори²³. Необходимо е обаче подобро събиране и интегриране на данните както за мониторинг на

¹⁹ [Работа с общността в сферата на висшето образование: тенденции, практики и политики — NESET \(nesetweb.eu\).](https://www.nesetweb.eu/)

²⁰ Европейски експертен опит в областта на уврежданията, Заетост на хората с увреждания, [Доклади — Заетост, социални въпроси и приобщаване — Европейска комисия \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

²¹ Европейска комисия, генерална дирекция „Научни изследвания и иновации“, She figures 2021 г. — Полът в научните изследвания и иновациите — Статистика и показатели, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2021 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Вж. Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно европейска стратегия за университетите, 18 януари 2022 г., COM(2022) 16 final. Комисията следва да създаде Европейската обсерватория на сектора на висшето образование. Тази обсерватория комбинира най-доброто от настоящите капацитети и инструменти за събиране на данни на ЕС на едно място, като същевременно ще подобри тяхната употреба.

²³ Работна програма на „Хоризонт Европа“ за периода 2023—2024 г., „Разширяване на участието и укрепване на европейското научноизследователско пространство“.

институционалната трансформация в сектора на висшето образование в ЕС, така и за информираност при изготвянето на политиките.

1.3. Цели, преследвани от предложената препоръка на Съвета

Настоящата препоръка на Съвета има за цел да се създаде обща рамка на равнището на ЕС относно привлекателни, приобщаващи и устойчиви кариери във висшето образование.

1.4. Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката

Предложението е ключов резултат в рамките на европейското пространство за образование и се основава на предишната работа, изложена в следващите абзаци.

В Съобщението на Комисията относно европейска стратегия за университетите²⁴ се подчертава необходимостта от „гъвкави и привлекателни академични кариери във висшето образование“. В съобщението се посочва, че „Комисията, в засилено сътрудничество със заинтересованите страни и с държавите членки, ще предложи Европейска рамка за привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование“ „в синергия с разработената в контекста на европейското научноизследователско пространство рамка за изследователска кариера“. Освен това с него държавите членки се призовават „да насърчават еднакво високата оценка на различните пътища на академична кариера и да осигуряват по-голяма гъвкавост за академичните кариери, също и извън академичната общност“.

Тази цел се повтаря допълнително в Заключенията на Съвета относно Европейска стратегия за засилване на ролята на висшите учебни заведения за бъдещето на Европа²⁵, в които се посочва, че „пълното разнообразие от академични дейности както в академичните среди, така и извън тях, по всички измерения на мисиите на ВУЗ, трябва да бъде взето предвид при техните оценки на кариерата“.

В настоящото предложение за препоръка на Съвета се отчита опитът от действията „Мария Склодовска-Кюри“, които допринасят за тези цели чрез i) привличане на международни таланти в Европа; ii) насърчаване на привлекателни условия на труд; и iii) подпомагане на обучението, мобилността и кариерното развитие на изследователите и на академичния персонал в Европа.

Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството²⁶ има за цел укрепването на научноизследователските кариери във всички сектори, включително чрез въвеждането на нова Европейска харта за изследователите. Както рамката, така и Хартата са в съответствие със Заключенията на Съвета относно „Задълбочаване на европейското научноизследователско пространство: гарантиране на привлекателни и устойчиви кариери и условия на труд на изследователите и

²⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно европейска стратегия за университетите, 18 януари 2022 г., COM(2022) 16 final.

²⁵ Заключения на Съвета относно Европейска стратегия за засилване на ролята на висшите учебни заведения за бъдещето на Европа (ОВ С 167, 21.4.2022 г., стр. 9).

²⁶ Препоръка на Съвета от 18 декември 2023 г. относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството (ОВ С, С/2023/1640, 29.12.2023 г., стр. 1).

реализиране на движението на мозъци²⁷, приети през май 2021 г., и с ключов резултат, приложен към Заключенията на Съвета относно „Бъдещото управление на европейското научноизследователско пространство“²⁸.

На 13 ноември 2023 г. Комисията прие предложение за препоръка на Съвета „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки²⁹. Това предложение за препоръка има за цел да се осигурят възможности за преподавателите, персонала и учащите на всяка възраст.

В Резолюцията на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него (2021—2030 г.)³⁰ се посочва като приоритет „превърщането на ученето през целия живот и мобилността в реалност за всички“. Този приоритет се подсилва от действия за насърчаване на „нагласите за преквалификация и повишаване на квалификацията в целия Съюз“³¹ през Европейската година на уменията 2023/2024 и от политики за уменията, насочени към съгласуване на нуждите и наборите от умения на учащите (включително придобитите по време на мобилност) с възможностите на пазара на труда.

В Препоръката на Съвета от 23 ноември 2023 г. относно подобряване на предоставянето на цифрови умения и компетентности в образованието и обучението³² държавите членки се призовават да „продължат да подобряват мерките за набиране и обучение на учители със специални познания в областта на (...) напредналите цифрови технологии във висшето образование, като същевременно признават, че те се нуждаят от разнообразен набор от педагогически и дидактически умения“.

1.5. Съгласуваност с други политики на Съюза

Чрез укрепването на висшето образование настоящото предложение за препоръка на Съвета допринася за усилията на Европа да инвестира в хората и техните умения, като полага основите за устойчив растеж, конкурентоспособност и висока степен на заетост в съответствие с европейския семестър.

Освен това то е съгласувано с Европейския стълб на социалните права³³, в който се определят основните принципи и права, свързани с равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд и социална закрила и приобщаване, както

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/bg/pdf>. Вж. действие 4 „Насърчаване на привлекателни и устойчиви научноизследователски кариери, балансирано движение на таланти и международна, трансдисциплинарна и междусекторна мобилност в цялото ЕНП“; действие 3 „Напредък към реформата на системата за оценка на научните изследвания, изследователите и институциите с цел подобряване на тяхното качество, резултати и въздействие“; и действие 5 „Насърчаване на равенството между половете и стимулиране на приобщаването, като се взема под внимание декларацията от Любляна“.

²⁹ Предложение за препоръка на Съвета „Европа в движение“ — възможности за образователна мобилност за всеки, 15 ноември 2023 г., COM(2023) 719 final.

³⁰ Резолюция на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование и отвъд него (ОВ С 66, 26.2.2021 г.).

³¹ Решение (ЕС) 2023/936 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. относно Европейска година на уменията (ОВ L 125, 11.5.2023 г., стр. 1).

³² Препоръка на Съвета от 23 ноември 2023 г. относно подобряване на предоставянето на цифрови умения и компетентности в образованието и обучението (ОВ С, C/2024/1030, 23.1.2024 г.).

³³ Междунституционална прокламация относно Европейския стълб на социалните права (ОВ С 428, 13.12.2017 г., стр. 10).

и с Препоръката на Съвета от ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила³⁴.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

2.1. Правно основание

Настоящото предложение се основава на член 165, параграф 4 и член 166, параграф 4 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). В член 165, параграф 1 от ДФЕС се предвижда, че Съюзът „допринася за развитието на качествено обучение чрез насърчаване на сътрудничеството между държавите членки и, ако е необходимо, чрез подпомагане и допълване на техните действия, като напълно защита отговорностите на държавите членки за съдържанието на учебния процес и организацията на образователните системи“. В допълнение в член 165, параграф 2 от ДФЕС се предвижда, че действията на Съюза в сферата на образованието целят „насърчаване на сътрудничеството между образователните институции“ и „насърчаване на мобилността на студенти и преподаватели“.

В член 166, параграф 1 от ДФЕС се предвижда, че Съюзът провежда политика на професионално обучение. В член 166, параграф 2 от ДФЕС се посочва, че действията на Съюза имат за цел да „стимулират сътрудничеството по въпросите на обучението между общообразователните или учебните институции и фирми“.

Освен това предложението се основава на член 153, параграф 1, букви б) и и) във връзка с член 292. В член 153, параграф 1, букви б) и и) се посочва, че Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки в областта на условията на труд и равенството между мъже и жени по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането при работа, докато в член 292 от ДФЕС се предвижда правното основание за приемането на препоръки от страна на Съвета въз основа на предложение на Комисията.

Инициативата не предвижда разширяване на регулаторните правомощия на ЕС, нито обвързващи ангажименти за държавите членки. Държавите членки сами определят въз основа на своите национални обстоятелства по какъв начин ще прилагат настоящата препоръка на Съвета.

2.2. Субсидиарност (при неизключителна компетентност)

Предложението е в съответствие с принципа на субсидиарност, предвиден в член 5, параграф 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС). То има за цел да повиши транснационалното сътрудничество в сектора на висшето образование, като същевременно гарантира способността на държавите членки да вземат независими законодателни решения и да прилагат мерки, насочени към насърчаване на осъществяването на по-задълбочено сътрудничество между висшите училища. Независимо от отговорността на държавите членки въпросите във връзка с транснационалното сътрудничество по своята същност се третират по-добре на равнището на ЕС посредством съвместно действие.

³⁴ Препоръка на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (ОВ С 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

2.3. Пропорционалност

Предложението е в съответствие с принципа на пропорционалност, предвиден в член 5, параграф 4 от ДЕС. Нито съдържанието, нито форматът на предложението не надвишават необходимото за постигането на целите му. Предложените действия са пропорционални на преследваните цели, тъй като се зачитат практиките на държавите членки и многообразието от системи. Евентуалните ангажменти на държавите членки имат доброволен характер и всяка държава членка остава свободна да реши как да изпълни предложението. Добавената стойност на действията на равнището на ЕС представлява насърчаването на по-задълбочено транснационално сътрудничество между висши училища от различни държави членки, подобряването на функционирането на висшето образование в ЕС и повишаването на неговата привлекателност и конкурентоспособност в световен мащаб.

2.4. Избор на инструмент

За постигане на горепосочените цели в член 165, параграф 4 и член 166, параграф 4 от ДФЕС, както и в член 292, както е обяснено по-горе, се предвижда приемането на препоръки от страна на Съвета по предложение на Комисията. Препоръката на Съвета е подходящ инструмент в областта на образованието и обучението в случаите, когато ЕС носи отговорност за подкрепа.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

3.1. Консултации със заинтересованите страни

През последните години бяха проведени многобройни дейности за консултация в рамките на заседанията на: i) работната група за висшето образование по стратегическата рамка на европейското пространство за образование; ii) генералните директори в областта на висшето образование и iii) групата за проследяване на процеса от Болоня и работната група за ученето и преподаването.

Редовно бяха провеждани обсъждания между Комисията и висшите училища, както и организациите на заинтересованите страни, включително европейските университети. Множество заинтересованите страни предоставиха информация в писмени становища (EUA, YERUN, LERU, CESAER, Гилдията, EURASHE³⁵).

Предоставената от заинтересованите страни информация бе укрепена допълнително от онлайн проучване, както и от констатациите от проведен на по-ранен етап преглед на литературата. Проучването и констатациите ясно показват усещането за липса на признание на преподавателската и на други дейности в сравнение с научните изследвания в рамките на академичните кариери във висшите училища. Поканата за предоставяне на данни³⁶ беше публикувана на 9 януари 2024 г. и бе в сила до

³⁵ EUA: Асоциация на европейските университети; YERUN: Мрежа на младите европейски научноизследователски университети; LERU: Лига на европейските научноизследователски университети; CESAER: Конференция на европейските училища за специализирано образование в областта на техническите науки и научните изследвания; Гилдията: Гилдия на европейските университети, занимаващи се интензивно с научни изследвания; EURASHE: Европейска асоциация на висшите учебни заведения.

³⁶ [Привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование \(europa.eu\)](https://europa.europa.eu/privлекателни-и-устойчиви-кариери-във-висшето-образование).

6 февруари 2024 г., а заинтересованите страни като цяло приветстваха инициативата.

Комисията също така осъществяваше обмен на информация със социалните партньори като ETUCE³⁷ през целия процес по изготвяне на настоящата препоръка.

3.2. Събиране и използване на експертни становища

Предложението е основано на данни и информация, получени от проучвания и доклади: всеобхватен преглед на литературата и онлайн проучване, осъществени от ECORYS, включително срещи за консултация и фокус групи³⁸; преглед на данните относно академичните кариери, осъществен от ОИСР³⁹, както и допълнителен преглед на благосъстоянието на академичния персонал, извършен от Мрежата от експерти, работещи по социалното измерение на образованието и обучението (NESET)⁴⁰.

Осигурена бе и информация въз основа на финансираните по линия на „Еразъм+“ проекти, в които участват организации на заинтересовани страни: координирания от EUA проект LOTUS⁴¹ и проекта E-note⁴².

3.3. Оценка на въздействието

Не беше извършена оценка на въздействието предвид доброволния характер на предложените дейности и обхвата на очакваните въздействия. Предложението беше изготвено въз основа на предишни проучвания, консултации със заинтересованите страни и държавите членки и покана за предоставяне на данни.

3.4. Основни права

Предложението отразява принципите, признати от Хартата на основните права на Европейския съюз⁴³, а именно правото на образование съгласно член 14, зачитането на свободата на изкуствата и науките и на академичната свобода съгласно член 13, недискриминацията съгласно член 21, равенството между жените и мъжете съгласно член 23 и правото на справедливи и равни условия на труд съгласно член 31.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Макар че за тази инициатива няма да са необходими допълнителни средства от бюджета на ЕС, мерките в настоящата препоръка ще мобилизират източници на финансиране на европейско, национално и регионално равнище.

5. ДРУГИ ЕЛЕМЕНТИ

Планове за изпълнение и механизъм за мониторинг, оценка и докладване

³⁷ Европейски синдикален комитет по образованието.

³⁸ Изследване, проведено от ECORYS през 2023 г.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ „Ръководство и организация на преподаването и ученето в европейските университети“: [LOTUS \(eua.eu\)](https://lotus.eua.eu).

⁴² [Начало — Европейска мрежа за високи постижения в преподаването](#).

⁴³ Харта на основните права на Европейския съюз (ОВ С 326, 26.10.2012 г., стр. 391).

Комисията възнамерява:

- да улесни взаимното обучение между държавите членки, висшите училища и заинтересованите страни, включително алиансите на европейски университети, с цел професионално-педагогическо усъвършенстване; да осигури механизми, с които се гарантира признаване на преподаването и на участието в дейности, насочени към транснационално сътрудничество, и се осигуряват устойчиви кариерни пътеки и подходящи мерки за управление на талантите що се отнася до персонала в сферата на академичните и професионалните услуги;
- да насърчи полезните взаимодействия между настоящото предложение и Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството. Това би могло да спомогне да се гарантират по-добри и последователни кариери за академичния персонал, работещ във висшите училища и научноизследователските институции;
- да улесни провеждането на политика, основана на доказателства, и да наблюдава напредъка по настоящото предложение, като очертае съществуващите данни относно политиката за кариерите и наемането на персонал във висшето образование на европейско, национално и институционално равнище чрез Европейската обсерватория на сектора на висшето образование. Комисията също така планира да установи пропуските и нуждите от данни и да отчете съответните връзки между Европейската обсерватория на сектора на висшето образование и обсерваторията на научноизследователските кариери, разработена в рамките на европейското научноизследователско пространство.

Предложение за

ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

относно привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 292 във връзка с член 153, параграф 1, букви б) и и), както и член 165, параграф 4 и член 166, параграф 4 от него,

като взе предвид предложението на Европейската комисия,

като има предвид, че:

- (1) Качественият персонал е от основно значение за процъфтяването на висшите училища в Съюза и за по-задълбочено транснационално сътрудничество между държавите членки в съответствие с европейската стратегия за университетите⁴⁴.
- (2) „Академичен персонал във висшето образование“ следва да се разбира като персонал, чиято основна или главна задача е преподавателска или научноизследователска дейност в институциите, които предлагат програми на нива 5—8 по Европейската квалификационна рамка (ЕКР)⁴⁵. Следва да се счита, че обхванатият от настоящия препоръка персонал включва работещия във висшите училища персонал, който осъществява както преподавателска, така и научноизследователска дейност, и персонала, който осъществява единствено или предимно преподавателска дейност, независимо от неговия статут. Освен това се включват работещите във висшите училища изследователи, на които може да не е възложена постоянна преподавателска дейност, но които участват в живота на институцията и понякога е възможно да преподават.
- (3) В обхвата на някои препоръки се включва персонал в сферата на професионалните услуги, който строго погледнато не се счита за „академичен персонал“, но който разполага със задълбочени експертни познания на високо равнище в стратегически, юридически или свързани с комуникацията области, специалисти, работещи в области, свързани с академичните задачи, които обаче не участват пряко в тях, или специалисти в сферата на висшето образование, разполагащи със задълбочени знания по отношение на политиката в тази сфера и други политики от значение.

⁴⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно европейска стратегия за университетите, 18 януари 2022 г., COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Европейска квалификационна рамка \(ЕКР\) | Европас](#).

- (4) Променят се условията, в които работят висшите училища, като понастоящем се създават нови видове академични дейности. От академичния персонал във висшето образование се очаква да изпълнява различни роли — от традиционната преподавателска и научноизследователска дейност до предприемачество и иновации, оползотворяване на знанията, транснационално сътрудничество, работа с предприятия и общностите⁴⁶, регионално и местно развитие, наставничество, администрация и управление, както и участие в институционалното управление. Тези различни роли не са признати в равномерна степен. С оглед да се преодолеят предубежденията в структурата на кариерното развитие и в цялостното обществено признаване на научните изследвания за сметка на преподаването и на други академични дейности, които не са свързани с научни изследвания, би било подходящо да се насърчи прилагането на подходи, при които се признават разнообразните академични кариерни пътеки, като те се отчитат в процесите на оценка и професионално повишаване на персонала.
- (5) Създаването на по-добри условия за академичния персонал и премахването на пречките могат да помогнат да се повиши привлекателността на висшите училища като места на работа и да се подобри способността им да постигат допълнително положително въздействие върху други области, особено на пазара на труда, чрез стимулиране на развитието на талантите. По-високо цененият и подкрепеният в по-голяма степен академичен персонал може да спомогне за подготвянето на работната сила, необходима за развитието на регионалните икономики, които все повече зависят от знанията, иновациите и висококвалифицираните кадри. Значението на привлекателните и ефективни висши училища се признава в особена степен в регионите в „капан за развитието на таланти“ или в риск да попаднат в такъв капан, които изостават от гледна точка на създаването на нови икономически възможности⁴⁷.
- (6) Все по-стратегическите транснационални дейности, включително изграждането на алианси на европейски университети⁴⁸ и разработването на транснационални образователни програми, изискват персонал в сферата на академичните и професионалните услуги, който да посвети допълнително време и енергия на тези дейности в допълнение към основната преподавателска и научноизследователска дейност. С оглед да се развият допълнително тези дейности в механизмите за оценка и повишаване трябва се отчита участието на персонала в дейности, насочени към транснационално сътрудничество.
- (7) Свободната и недискриминационна работна среда е важен фактор, благоприятстващ осъществяването на висококачествена преподавателска

⁴⁶ Мисията на висшето образование надхвърля функциите, свързани с образованието и научните изследвания. Работата с предприятия означава създаването на партньорства между висшите училища и бизнеса, които водят до взаимни ползи, като например достъп до нови технологии за дружествата и достъп до оборудване, експертен опит и мрежи извън академичните кръгове за висшите училища. Работата с общностите означава укрепване на демократичните ценности и на гражданското участие, като се разглеждат нуждите на уязвимите групи, допринася се за културното развитие, мотивира се обществената политика и се преодоляват мащабни социални предизвикателства.

⁴⁷ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“, 17 януари 2023 г., COM(2023) 32 final.

⁴⁸ Инициативата „Европейски университети“ е инициатива на ЕС, насочена към установяването на алианси между висши училища от цяла Европа. Тя се осъществява най-вече чрез финансиране по линия на „Еразъм+“.

дейност от страна на академичния персонал. Академичната свобода следва да се закриля и насърчава, за да се запази високото ниво на академичния персонал в Съюза. Възможно е също така персоналят в сферата на академичните и професионалните услуги да се сблъсква с предизвикателства, свързани с неудовлетворителни условия на труд⁴⁹, значително работно натоварване, както и свързани с пола или други предубеждения при оценката и признаването. Освен това жените по-често биват наемани на несигурни и временни договори в сравнение с мъжете⁵⁰. За преодоляването на тези предизвикателства е необходимо да се насърчат конкурентни, достъпни и справедливи условия на труд в академичните кръгове.

- (8) Действието на Съюза, насочено към приобщаване, многообразие и равенство между половете във висшето образование, се основава на приобщаващ подход за високи постижения. Целта му е да подпомогне постигането на висше образование с високи постижения и същевременно да се гарантира равенството в участието, като се обръща специално внимание на недостатъчно представените общности и на тези в неравностойно положение. За да се преодолее проблемът с недостатъчното представяне на определени групи във висшите училища, по-специално на ръководни позиции, би било подходящо да се насърчи приемането на планове за многообразие и приобщаване във висшите училища и в процесите за професионално повишаване.
- (9) Настоящата препоръка е разработена в тясна синергия с Препоръката на Съвета относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството⁵¹, която има за цел да се повиши привлекателността на научноизследователските кариери във всички сектори, включително в академичните среди, при пълно признаване на всички видове кариерни пътеки. И двете препоръки целят подобряване на условията на труд, стабилността на кариерите, уменията, равенството между половете, приобщаването и мерките за социална закрила за съответните целеви групи.
- (10) Настоящата препоръка има за цел да насърчи по-добро признаване на енергията и времето, които академичният персонал и останалият персонал в сферата на професионалните услуги посвещава на дейности, насочени към транснационално сътрудничество, например алианси на европейски университети. За пълното осъществяване на настоящата инициатива⁵² и за насърчаването на дейности, насочени към транснационално сътрудничество, включително разработването на съвместни дипломи за висше образование, следва да се насърчат пълното участие на персонала и възможностите за професионално развитие за персонала в сферата на академичните и

⁴⁹ Включително липса на мерки за разумни улеснения за хората с увреждания, Директива 2000/78/ЕО за равно третиране в областта на заетостта.

⁵⁰ Европейска комисия, генерална дирекция „Научни изследвания и иновации“, She figures 2021 г. — Полът в научните изследвания и иновациите — Статистика и показатели, Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

⁵¹ Препоръка на Съвета от 18 декември 2023 г. относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството (ОВ С, C/2023/1640, 29.12.2023 г., стр. 1).

⁵² Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно европейска стратегия за университетите, 18 януари 2022 г., COM(2022) 16 final.

професионалните услуги, участващ във функциите за стратегическа координация. Стимулирането на персонала с цел насърчаване на транснационалната и междусекторната мобилност следва също така да допринесе значително за разработването на транснационални иновативни и междудисциплинарни образователни програми, което ще бъде от полза за всички студенти.

- (11) Настоящата препоръка има за цел да насърчи мерки за подобряване на непрекъснатото професионално развитие и за допълнително признаване на разнообразието от дейности, осъществявани от академичния персонал. Това ще позволи пълно мобилизиране на персонала с цел разработване на иновативни начини на преподаване и учене, стимулиране на нагласите за повишаване на квалификацията и за преквалификация, както и насърчаване на придобиването на умения за зеления и цифровия преход, включително използването на изкуствен интелект при преподаването.
- (12) Настоящата препоръка има за цел да насърчи конкурентни, справедливи, приобщаващи, достъпни, безопасни и недискриминационни условия за персонала в сферата на академичните и професионалните услуги с цел привличането и задържането на тези кадри в сектора на висшето образование. Академичният персонал следва да има възможност да разработва иновативни методи на преподаване в среда, в която условията на труд са конкурентни и справедливи, основните права се закрилят и няма опасения от репресивни мерки и/или неправомерно външно влияние.
- (13) Настоящата препоръка също така има за цел да подобри базата от данни за разработването на политики и стратегии за човешките ресурси във висшето образование. Тъй като не е налице систематично събиране на съпоставими в международен план данни относно академичния персонал и тъй като в отделните системи за висше образование се използват различни набори от категории по отношение на персонала, би било подходящо да се проучи възможността за събиране на по-подробни данни с цел мониторинг на нововъзникващите тенденции в достатъчна степен и предприемане на стъпки от действително основана на доказателства политика за по-задълбочено транснационално сътрудничество на равнището на Съюза.
- (14) В подкрепа на настоящата препоръка Комисията, в тясно сътрудничество с държавите членки, висшите училища и социалните партньори и в рамките на работната група за висшето образование по стратегическата рамка на европейското пространство за образование⁵³, възнамерява да координира изготвянето на насоки, с които да се осигурят съвети по какъв начин висшите училища могат да подобрят привлекателността на кариерите на персонала в сферата на академичната и професионалната подкрепа, както и на европейска рамка за компетентност за академичния персонал, насочена към повишаване на пропускливостта на кариерите между отделните сектори, която се основава на съответните съществуващи рамки за компетентност на равнището на Съюза,

⁵³ Договорености съгласно Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно постигането на европейското пространство за образование до 2025 г., 30 септември 2020 г., COM(2020) 625 final.

например Европейската рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp)⁵⁴.

- (15) Комисията също така възнамерява да подпомогне организирането на целенасочен социален диалог на равнището на Съюза относно кариерите на персонала в сферата на академичните и професионалните услуги, да улесни взаимното обучение между държавите членки по отношение на ефективни механизми, с които се гарантира признаването на участието на персонала в сферата на академичните и професионалните услуги в транснационалното сътрудничество, и по отношение на иновативни преподавателски дейности; както и да подпомогне провеждането на политика, основана на доказателства, и да наблюдава напредъка, като очертае съществуващите данни относно политиката за кариерите и наемането на персонал във висшето образование на европейско, национално и институционално равнище чрез Европейската обсерватория на сектора на висшето образование⁵⁵ и като установи пропуските и нуждите от данни.
- (16) Комисията насърчава полезните взаимодействия с Препоръката относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството, така че да се гарантират по-добри и последователни кариери за академичния персонал, работещ във висшите училища, който се занимава както с преподавателска, така и с научноизследователска дейност.
- (17) Комисията възнамерява да доразвие, насърчи и подкрепи транснационалното сътрудничество и иновативните високи постижения в областта на образованието чрез съответните източници на финансиране на равнището на Съюза, включително чрез програма „Еразъм+“⁵⁶, както и да окуражи държавите членки да използват инструмента за техническа подкрепа, за да получат специално пригодена техническа експертна подкрепа за разработване и осъществяване на необходимите реформи в сферата на висшето образование, включително чрез насърчаване на сътрудничеството между създателите на политики, изследователите и представителите на академичната общност и чрез повишаване на привлекателността на академичните кариери,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ПРЕПОРЪКА:

Транснационално сътрудничество

1. На държавите членки се препоръчва да насърчават, признават и ценят участието в по-задълбочено транснационално сътрудничество, и по-специално:
 - а) да насърчават и подкрепят участието на персонала в сферата на академичните и професионалните услуги в дейности, насочени към по-

⁵⁴ [ResearchComp: Европейска рамка за компетентност за научни изследователи — Европейска комисия \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ Вж. Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите относно европейска стратегия за университетите, 18 януари 2022 г., COM(2022) 16 final. Комисията е в процес на създаване на Европейската обсерватория на сектора на висшето образование. Предвижда се тази обсерватория да комбинира най-доброто от настоящите капацитети и инструменти за събиране на данни на ЕС на едно място, като същевременно подобри тяхната употреба.

⁵⁶ Регламент (ЕС) 2021/817 на Европейския парламент и на Съвета от 20 май 2021 г. за създаване на „Еразъм+“ — програма на Съюза в областта на образованието и обучението, младежта и спорта и за отмяна на Регламент (ЕС) № 1288/2013 (ОВ L 189, 28.5.2021 г., стр. 1).

задълбочено транснационално сътрудничество, като например програми за съвместна диплома или съвместни предложения за образование и обучение, водещи до микроудостоверения⁵⁷ на всички равнища и във всички дисциплини, като ценят тези дейности. Например като:

- i) обмислят интегриране на целите, свързани с транснационалното сътрудничество в областта на образованието, в кариерните пътеки и в политиката по отношение на наемането на персонал на национално и институционално равнище;
 - ii) отчитат разработването на съвместни транснационални образователни дейности при оценката на академичната кариера на академичния персонал;
 - iii) отчитат дейността, свързана с транснационалното сътрудничество, в общото работно време на академичния персонал;
- б) в диалог със сектора на висшето образование да преследват целта за развиване на дългосрочни перспективи за кариера и на мерки за управление на талантите, насочени към персонала в сферата на академичните и професионалните услуги, участващ в координирането и управлението на алианси на висши училища, например алианси на европейски университети;
- в) да насърчават развитието и популяризирането на нови възможности за европейска и международна мобилност за персонала в сферата на академичните и професионалните услуги, като също така предлагат алтернативни форми за хората, които не могат да пътуват, включително чрез използване на съществуващите инструменти за управление на професионалното развитие и за трудова мобилност, като например платформата Европас⁵⁸ и консултантите по мобилността на Европейската мрежа за сътрудничество между службите по заетостта (EURES)⁵⁹;
- г) да подпомогнат висшите училища да гарантират, че могат да отделят подходящ капацитет от човешки ресурси за транснационално сътрудничество;
- д) да насърчават възможността персонала в сферата на академичните и професионалните услуги да практикува учене през целия живот, включително чрез творчески отпуск с цел подобряване на необходимите умения за транснационални образователни дейности.

Висши училища

2. На държавите членки се препоръчва да насърчават, отчитат и ценят разнообразните академични роли, включително иновативното и ефективно преподаване, и по-специално:
- а) да работят в диалог със сектора на висшето образование с цел:

⁵⁷ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10).

⁵⁸ [Начало | Европас](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

- i) да гарантират, че в политиките за човешките ресурси в сектора на висшето образование се признават и възнаграждават по сходен начин разнообразните роли на академичния персонал, като например преподаване, научни изследвания, предприемачество и иновации, оползотворяване на знанията, транснационално сътрудничество, работа с предприятия и общностите, регионално и местно развитие, наставничество, администрация и управление, участие в институционалното управление;
 - ii) да насърчават нови и съществуващи подходи, при които се ценят, признават и възнаграждават разнообразните академични кариерни пътеки с цел пропускливост на кариерите между различните роли на академичния персонал, посочени в точка 2, буква а), точка i); между разнообразните сегменти на публичния и частния сектор; и между държавите, като се отчитат по прозрачен начин прекъсванията на кариерата⁶⁰;
 - iii) да разработят практики в сектора на висшето образование за оценка на професионално-педагогическото усъвършенстване и развитието на персонала, както и да насърчават еднакво високата оценка на преподавателската спрямо научноизследователската дейност при оценката и повишаването на персонала;
 - iv) да насърчават институционалното лидерство във висшите училища с цел да се повиши и запази насочеността към ученето и преподаването, като се обръща еднакво внимание на преподавателската и на научноизследователската дейност и като се ценят кадрите, които активно работят за високи постижения при преподаването и ученето във висшите училища;
- б) в сътрудничество със сектора на висшето образование да разработят практики в този сектор, насочени към инвестиране в непрекъснатото развитие на уменията, като:
- i) осигуряват подходящо обучение и подкрепа на академичния персонал, който осъществява преподавателска дейност, включително кадрите в началния етап от професионалното си развитие и изследователите на непълно работно време;
 - ii) подпомогнат професионално-педагогическото усъвършенстване, като подкрепят научните изследвания в областта на преподаването и експериментирането с нови педагогически методи и като създадат иновативни центрове за преподаване и учене във всички висши училища, които да подпомагат академичния персонал в мисията му да преподава;
 - iii) осигуряват подкрепа за непрекъснато професионално развитие за академичния персонал във връзка с иновативни подходи към ученето и преподаването, включително чрез микроудостоверения, за да се подобрят цифровите и иновативни подходи към преподаването, включително стимулиране на безопасното и прозрачно използване на изкуствен интелект, интегриране на ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие,

⁶⁰ Например поради родителство и отговорности за полагане на грижи или здравословни проблеми.

в техните курсове⁶¹, приобщаващи подходи към ученето, насочени към разнообразни групи от учащи, интегриране на транснационалното сътрудничество в програмите за образование и обучение: споделяне на знания чрез онлайн курсове с останалата част от света въз основа на принципите за отворено образование⁶²;

- в) обмислят интегрирането на показатели, с които се оценяват степента на иновации и качеството на преподаването и ученето, в съществуващите процеси за осигуряване на качеството.

3. На държавите членки се препоръчва да насърчават спазването на колективните трудови договори, на ефективния социален диалог и на автономността на социалните партньори и да предприемат действия за подкрепа, така че работодателите да осигуряват привлекателни, приобщаващи и конкурентни условия на труд, при които академичният персонал се цени, насърчава и подкрепя. Тези действия за подкрепа биха могли да включват:

- а) подобряване на практиките за наемане и условията на труд на персонала в сферата на академичните и професионалните услуги, както и свързаните с тях механизми за финансиране, така че тези условия да станат по-прозрачни, предвидими, достъпни и стабилни, особено за кадрите в началния етап от професионалното си развитие;
- б) осигуряване на съизмеримо възнаграждаване без разлики в заплащането между половете, равновесие между професионалния и личния живот и гъвкави условия на труд на персонала в сферата на академичните и професионалните услуги, с които се съчетават личният живот, семейството, отговорностите за полагане на грижи, здравето, безопасността и общото благосъстояние, без да се засяга кариерата;
- в) осигуряване на достъп до адекватна социална закрила, независимо от формата на заетост, без да се засяга правото на държавите членки да определят основните принципи на своите системи за социална сигурност. Тези мерки може да се отнасят до следните направления, ако те съществуват в държавите членки: обезщетения за безработица; обезщетения за болест и здравно обслужване; отпуск по майчинство; отпуск по бащинство, родителски отпуски и свързаните с тях обезщетения; обезщетения за инвалидност; обезщетения за старост и обезщетения за преживели лица; обезщетения за трудови злополуки и професионални болести;
- г) осигуряване на достъп до актуална, изчерпателна, лесна за ползване и ясно разбираема информация относно техните права и задължения в областта на социалната закрила, както и гарантиране, че правата, независимо дали са получени чрез задължителни или чрез доброволни схеми, се запазват, натрупват и/или прехвърлят между всички видове

⁶¹ Препоръка на Съвета от 16 юни 2022 г. относно ученето, насочено към екологичния преход и устойчивото развитие (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 1).

⁶² Практиките за отворено образование представляват техники за преподаване и учене, които се ползват от отворени и основани на участието технологии и отворени образователни ресурси с цел улесняване на съвместното и гъвкаво учене.

статути на трудово правоотношение и самостоятелна заетост и между границите и икономическите сектори през целия професионален живот или за определен референтен период, както и между различните схеми за социална закрила в рамките на дадено направление на социалната закрила;

- д) гарантиране, че членовете на академичния персонал могат на всеки етап от своята кариера и независимо от вида на трудовия си договор да преподават и да учат, както и да осъществяват научноизследователска дейност, без намеса или страх от репресивни мерки посредством:
 - i) принос за ефективността на механизмите за мониторинг, с което се насърчава и закриля академичната свобода;
 - ii) определяне на рамки за закрила на отделните членове на академичния персонал от неправомерна външна намеса и заплахи;
 - iii) принос за прозрачността на финансирането или на споразуменията за сътрудничество чрез прилагане на ефективно управление на риска;
- е) гарантиране на равенство между половете, баланс на половете, равни възможности и приобщаване за академичния персонал от всякакъв произход, включително чрез разработване и споделяне на добри практики във висшето образование по отношение на равенството между половете, приобщаването и многообразието и чрез насърчаване на висшите училища да използват съществуващите или да разработят нови инструменти, например харти на многообразието⁶³, кодекси за поведение, материали с насоки или ръководства;
- ж) гарантиране на ефективността на мерките, насочени към създаването на приобщаваща работна среда, посредством:
 - i) подпомагане на академичния персонал от женски пол да постигне високо ниво на академично старшинство и да поеме висши управленски/ръководни роли;
 - ii) насърчаване на въвеждането на планове за равенство между половете и по-широкообхватни планове за многообразие и приобщаване във висшите училища и в процесите за професионално повишаване;
 - iii) принос за по-благоприятни и основани на доверие практики за оценка, като се отдава приоритет на вътрешната мотивация, отворената обратна връзка и сътрудничеството, включително чрез разработване на база за основано на факти създаване на политики относно приобщаването и многообразието.

4. На държавите членки се препоръчва да положат повече усилия за основано на факти създаване на политики с цел постигане на конкурентни, безопасни, справедливи и недискриминационни условия в академичните кръгове въз основа на наличните организационни, национални и европейски данни относно политиката за кариерите и наемането на персонал във висшето образование.

⁶³ [Платформата на ЕС за харти на многообразието става на 10 години! — Европейска комисия \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurobarometer/)

5. На държавите членки се препоръчва да изпълнят настоящата препоръка възможно най-скоро, за да се позволи пълното изпълнение на приоритетите, посочени в Заключенията на Съвета относно Европейска стратегия за засилване на ролята на висшите учебни заведения за бъдещето на Европа⁶⁴. Те се приканват да информират редовно Комисията, в контекста на работните структури на рамката на европейското пространство за образование, за съответните мерки, които следва да бъдат предприети на подходящото равнище, за да се подкрепи постигането на целите на настоящата препоръка като основни стъпки към постигането и по-нататъшното развитие на европейското пространство за образование.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Съвета
Председател

⁶⁴ Заключения на Съвета относно Европейска стратегия за засилване на ролята на висшите учебни заведения за бъдещето на Европа (ОВ С 167, 21.4.2022 г., стр. 9).