



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2024. április 3.
(OR. en)

8506/24

Intézményközi referenciaszám:
2024/0078(NLE)

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

FEDŐLAP

Küldi:	az Európai Bizottság főtitkára részéről Martine DEPREZ igazgató
Az átvétel dátuma:	2024. március 27.
Címzett:	Thérèse BLANCHET, az Európai Unió Tanácsának főtitkára
Biz. dok. sz.:	COM(2024) 145 final
Tárgy:	Javaslat – A TANÁCS AJÁNLÁSA a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályákról

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a következő dokumentumot: COM(2024) 145 final.

Melléklet: COM(2024) 145 final



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2024.3.27.
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA

a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályákról

{SWD(2024) 74 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

1.1. A javaslat indokai és céljai

Európa jövőjét a tudásalapú gazdaságban az európai oktatási rendszerek teljesítménye, valamint Európának a tehetségeikért folyó globális versenyben való helytállása fogja meghatározni. Az Európa előtt álló kihívások között számos olyan van, amelyek megoldásához az oktatásnak is hozzá kell járulnia.

Az európai felsőoktatási ágazat kulcsszerepet játszik a munkavállalóknak a munkaerőpiacon szükséges magas szintű készségekkel való felvérteezésében, valamint Európa innovációs kapacitásának és versenyképességének megalapozásában, ami különösen fontos a munkaerő zsugorodásának fényében. A felsőoktatás meghatározó módon járul hozzá ahhoz is, hogy az uniós polgárok képesek legyenek az önálló tanulásra és gondolkodásra, ami elengedhetetlen a demokrácia működéséhez.

A felsőoktatási ágazatnak tehetséges munkatársakat kell magához vonzania, és meg is kell tartania őket. E munkatársaknak – háttérüktől függetlenül – képeseknek kell lenniük arra, hogy kibontakoztassák képességeiket és a demokratikus elvekkel összhangban élvezzék a tudományos élet szabadságát. Az akadémiai személyzet tagjai ma a hagyományos oktatói és kutatói szerepek betöltésén kívül számos egyéb feladatot is ellátnak. A karrierlehetőségek és a munkahelyi elégedettség döntő fontosságúak a tudományos tehetségek megtartása szempontjából.

Ez a javaslat két további olyan témára összpontosít, amelyek hatással vannak a tudományos életpályák vonzerejére:

1. ***Az új, közös transznacionális oktatási tevékenységek előmozdítása***, amihez – például a közös európai diploma¹ meghonosításához – kifejezetten a szóban forgó feladatot ellátó, speciális készségekkel rendelkező személyzetre van szükség. A tapasztalatok² azonban azt mutatják, hogy a transznacionális együttműködésben való részvétel többletmunkát eredményezhet, amelyért nem mindig jár megfelelő elismerés vagy jutalmazás. Ez a munka a teljes munkaidős munkakörön túlmutató teherrel jár, ami visszatartó hatást gyakorolhat a transznacionális együttműködésben való részvételre.
2. ***Az emberek magas szintű készségekkel való felvértezése***, amihez jól képzett, agilis akadémiai személyzetre van szükség. A felsőoktatási ágazatban azonban a szakmai értékelési és az előmeneteli kritériumok szorosabban kapcsolódnak a kutatási tevékenységekhez, mint az oktatás minőségéhez. Ez eltántoríthatja az akadémiai személyzetet az oktatástól, valamint a pedagógiai módszerekkel és tartalmakkal kapcsolatos naprakész ismeretek továbbképzések keretében történő megszerzésétől. A fentiekből kifolyólag az akadémiai személyzet számára nehézséget jelenthet az oktatás

¹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – A közös európai diploma tervezete, COM(2024) 144.

² Európai egyetemek szövetsége, Erasmus Mundus közös mesterképzések, Marie Skłodowska-Curie (MSCA) közös doktori programok, valamint az Erasmus+ program keretében finanszírozott, EIT-védjeggyel ellátott programok.

és a kutatás közötti egyensúly megteremtése, ami oda vezethet, hogy végül kevesebb oktatási feladatot vállalnak.

A felsőoktatási intézmények a régiójukban végbemenő innovációt, valamint a gazdasági, polgári és kulturális fejlődést is előmozdítják. Gyarapítják az emberek ismereteit és szakmai készségeit, és egyúttal segítik az emberek és a közösségek egymásra találását is, ami mindegyik szereplőnek javára válik. Számos felsőoktatási intézmény azonban nem tulajdonít megfelelő értéket az olyan tevékenységeknek, mint az üzleti és a közösségi szerepvállalás, a helyi alapú innováció³ vagy az intézményi irányításban való részvétel.

E javaslat célja, hogy ezeket a problémákat tágabb kontextusban, a közös európai diploma tervezetéről szóló közleményt és az európai minőségbiztosítási és elismerési rendszerről szóló tanácsi ajánlásra irányuló javaslatot is magában foglaló csomag részeként kezelje. Ez a kezdeményezés támogatja a közös európai diploma létrehozására irányuló munkát, ugyanakkor azon túlmutatva javasolja, hogy e cél elérése érdekében kiváló akadémiai és szakmai személyzetet kell a felsőoktatásba vonzani és ott megtartani.

A kezdeményezés végső célja az, hogy virágzó felsőoktatási ágazat jöjjön létre, amely az európai oktatási térség⁴ kulcsfontosságú építőkövét képezi, és amely segíti Európát a jövőbeli kihívások kezelésében azáltal, hogy az embereket a változó társadalmi igényeknek megfelelő készségekkel ruházza fel.

Ezt a javaslatot a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzását és megtartását célzó európai keret létrehozásáról szóló tanácsi ajánlással⁵ együtt kell értelmezni, mivel mindkét javaslat az európai oktatási térség és az Európai Kutatási Térség (EKT)⁶ közötti szinergiák megerősítésére irányul.

1.2. Az ezen ajánlás által kezelendő strukturális és gyakorlati kérdések

A tanulmányokból és konzultációkból származó bizonyítékok rávilágítanak azokra a tényezőkre, amelyek visszatartják a felsőoktatásban dolgozókat a transznacionális együttműködésben és oktatásban való részvételtől, valamint e tevékenységek szakmai elismerésének hiányára.

1.2.1. Az elmélyített transznacionális együttműködésben való szerepvállalás előmozdítása, elismerése és megbecsülése

A kutatások szerint széles körben elterjedt vélekedés, hogy a felsőoktatásban dolgozók által a transznacionális együttműködés elmélyítésének szentelt idő (beleértve az európai egyetemek

³ A helyi alapú innováció célja olyan városi/regionális gazdasági átalakulás megvalósítása, amely meghaladja a nemzeti vagy uniós szintű stratégiák hatásait. A hangsúly egy olyan, az összes érdekelt felet bevonó, alulról építkező megközelítésen van, amely lehetővé teszi a települések és a régiók számára, hogy igényeiknek megfelelő stratégiákat dolgozzanak ki. Lásd: Rissola, G. és Haberleithner, J.: Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis. [Helyi alapú innovációs ökoszisztémák. Összehasonlító esettanulmány-elemzés], Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2020, ISBN 978–92–76–19006–6.

⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai oktatási térség 2025-ig történő megvalósításáról, 2020. szeptember 30., COM(2020) 625 final.

⁵ A Tanács ajánlása (2023. december 18.) a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerrel (HL C, C/2023/1640, 2023.12.29.).

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

szövetségeinek kiépítését és életbe léptetését is⁷⁾ nincs megfelelően elismerve a karrierjük során. Egy ezzel a kérdéssel foglalkozó felmérésben⁸⁾ a legtöbb válaszadó egyetértett azzal, hogy az oktatás és a tanulás terén folytatott transznacionális együttműködés a felsőoktatási intézményi stratégiájuk részét képezi (66 %), és hogy az akadémiai személyzet karrierlehetőségei ténylegesen teret engednek a transznacionális együttműködési tevékenységeknek, illetve támogatják és előmozdítják azokat (65 %). Az értékelési, előléptetési és jutalmazási mechanizmusokat illetően azonban a válaszadóknak csupán 40 %-a nyilatkozott úgy, hogy a transznacionális együttműködésben való részvétel figyelembevételre kerül. A válaszadók sok esetben adtak hangot azon véleményüknek, miszerint ez a munka nincs kellőképpen megbecsülve, és elvégzését a teljes munkaidős munkán felül várják el az érintettektől.

Emellett az európai és a nemzetközi mobilitási lehetőségek igénybevétele sem egyszerű a személyzet számára. Az akadémiai személyzetnek az Erasmus+ programban vagy a Marie Skłodowska-Curie-cselekvésben részt vevő tagjai elismerik, hogy e két program révén jobban kihasználhatják az innovatív oktatási módszereket, és szorosabb kapcsolatokat alakíthatnak ki a munkaerőpiaccal. Egy, a felsőoktatási rendszerek erőforrásairól szóló, 24 válaszadó OECD⁹⁾-országra vonatkozó jelentés¹⁰⁾ azonban kiemeli, hogy a mintában szereplő országoknak csak a fele rendelkezik olyan nemzeti programokkal, amelyek kifejezetten a felsőoktatásban dolgozók mobilitásának finanszírozására és támogatására irányulnak.

1.2.2. A különböző tudományos szerepek és feladatok előmozdítása, elismerése és megbecsülése, beleértve az innovatív és hatékony oktatói munkát is

Az akadémiai személyzet felsőoktatási intézményekben dolgozó tagjaitól munkáltatójuk és a szélesebb társadalom elvárja, hogy az oktatáson és a kutatáson kívül különböző további szerepeket és feladatokat¹¹⁾ is ellássanak. Végso soron ezek a többletfeladatok alakítják a felsőoktatás társadalmi szerepét – a magas szintű képzettséggel rendelkező szakemberek oktatását, valamint a társadalmi és gazdasági kihívások kezelését. E különböző feladatok megbecsültsége azonban nem egyforma. Bár a legtöbb európai országban léteznek hivatalos mechanizmusok a tudományos életpályák keretében folytatott oktatási tevékenység elismerésére, úgy tűnik, hogy e mechanizmusok a gyakorlatban nem működnek jól. Alapvető fontosságú, hogy az oktatási és egyéb, nem kutatással kapcsolatos tudományos tevékenységek – amelyek mindegyike meghatározó jelentőséggel bír a társadalom számára – ugyanolyan megbecsülésnek örvendjenek, mint a kutatás¹²⁾.

⁷⁾ Az „Európai Egyetemek” kezdeményezés olyan uniós kezdeményezés, amelynek célja, hogy szövetségeket hozzon létre az európai felsőoktatási intézmények között. Végrehajtására elsősorban az Erasmus+ keretében nyújtott finanszírozás révén kerül sor.

⁸⁾ Az ECORYS (kutatásalapú tanácsadással foglalkozó cég) által 2023-ban végzett kutatás.

⁹⁾ Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet.

¹⁰⁾ OECD (2024): „The state of academic careers in OECD countries: An evidence review” [A tudományos életpályák helyzete az OECD-országokban: A bizonyítékok áttekintése], *OECD Education Policy Perspectives*, 91. sz., OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹¹⁾ Az ilyen tevékenységek közé tartozik a transznacionális együttműködés, az üzleti és a közösségi szerepvállalás (a gazdaság különböző ágazataival és a helyi közösségekkel való együttműködés), a helyi alapú innováció és az intézményi irányításban való részvétel.

¹²⁾ Lásd az ECORYS online felmérését és az OECD által a vonatkozó bizonyítékok áttekintéséről közzétett kiadványt. A kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerrel szembe, 2023-ban elfogadott tanácsi ajánlás ugyancsak olyan értékelési és jutalmazási rendszereket javasol, amelyek elismerik az outputok, a tevékenységek és a gyakorlatok sokféleségét. Ez magában foglalja az oktatást, a tudományos körök és az ipar közötti együttműködést, valamint a társadalommal folytatott interakciót.

Az érdekelteket tömörítő szervezeteket aggodalommal tölti el a kutatás és az oktatás megbecsültsége közötti egyenlőtlenség. Zavarónak találják továbbá, hogy a tudományos szerepek és feladatok sokféleségével kapcsolatos intézményi gyakorlatokat illetően nagyfokú elégedetlenség tapasztalható. Egy közelmúltbeli felmérés¹³ válaszadóinak több mint kétharmada (70 %) például azt állította, hogy az akadémiai személyzet munkaterhelésének a dolgozók különböző típusai, a szolgálati idő és a munkakörök szerinti megoszlása nem egyenletes. Egy másik közelmúltbeli tanulmány azt mutatja, hogy bár az oktatási teljesítményt számos felsőoktatási rendszerben rendszeresen értékelik, ennek az értékelésnek az eredményei csak korlátozott hatást gyakorolnak a szakmai előmenetelre, valamint hogy a minőségi és innovatív oktatás kevés elismerésben részesül¹⁴.

A lineáris életpályamodellek szintén aggodalomra adnak okot az akadémiai személyzet körében, mivel akadályozzák a felsőoktatási intézmények innovációs képességét és együttműködését a szélesebb ökoszisztémájukkal. Az akadémiai személyzet tagjai ritkán tudnak akadálytalanul mozogni a tudományos élet és más ágazatok között. Pedig a tapasztalatok ily módon történő gyarapítása hozzájárulna mind az oktatás, mind a tudományos élet minőségének javításához.

Emellett az akadémiai személyzet továbbképzéséhez nyújtott támogatás is elégtelennek tűnik. A sokszínűbb hallgatói testület kezeléséhez és hallgatóközpontú tanulási környezetben történő oktatásához az oktatási módszerek folyamatos frissítésére van szükség. Noha az akadémiai személyzet kap támogatást az oktatási módszerek javításához (oktatástámogatás)¹⁵, ez nem általános az európai oktatási térség egészében. Még ritkább a hivatalos tanári képesítésre vonatkozó követelmény érvényesítése a felsőoktatásban oktatói szerepet vállaló akadémiai személyzet esetében¹⁶.

1.2.3. Versenyképes, biztonságos, méltányos, szabad és megkülönböztetésmentes feltételek biztosítása az akadémiai személyzet felsőoktatásba vonzása és felsőoktatásban való megtartása érdekében

Magas színvonalú oktatásra és transznacionális együttműködésre csak szabad, biztonságos, kiszámítható és stabil munkakörnyezetben nyílhat tér. Az akadémiai személyzet jólléte számos tényezőtől függ, nevezetesen a következőktől: a szakmai fejlődés lehetősége, egyenlőség és megkülönböztetésmentesség a munkaerő-felvétel és az előléptetés során, mobilitási lehetőségek és szellemi szabadság. Ezek kulcsfontosságú tényezők ahhoz, hogy a fiatalabb generációk számára vonzóvá váljon a tudományos életpálya. Ugyanakkor az inkluzivitás és a versenyképesség hiánya nem biztosít vonzó munkafeltételeket, és visszatarthatja az embereket attól, hogy ilyen típusú karriert válasszanak. A felsőoktatás területén – különösen a pályakezdés szakaszában – széles körben alkalmazott bizonytalan szerződések is akadályozzák a szakmai készségek fejlesztését. Ezért az érdemi szociális párbeszéd és a tudományos élet szabadsága elengedhetetlen a magas színvonalú oktatás és a transznacionális együttműködés megvalósításának elősegítéséhez.

A felsőoktatás sajátos jellemzőiből és az intézmények sokféleségéből kifolyólag az akadémiai

¹³ Az ECORYS által 2023-ban végzett kutatás.

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

¹⁵ A következő 5 tagállamnak vannak az oktatás javítására irányuló szabályozási kötelezettségei: DK, EE, FR, LT és LV. Lásd: Zhang, T. (2022): National Developments in Learning and Teaching in Europe [Nemzeti fejlemények a tanulásban és a tanításban Európában]. Brüsszel: Európai Egyetemek Szövetsége.

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

személyzet tagjainak helyzetében meglehetősen nagy eltérések mutatkoznak, különösen a pályafutásuk korai szakaszában. A felsőoktatásban dolgozók közül sokakat rövid távú vagy bizonytalan szerződéssel foglalkoztatnak¹⁷. Míg ez egyfelől nagyobb rugalmasságot biztosíthat a felsőoktatási intézmények számára, másfelől csökkentheti a tudományos szakma vonzerejét.

Az állásbiztonságon és a megfelelő munkafeltételeken túlmenően az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásuk jóllétéhez az is szükséges, hogy biztosak lehessenek benne, hogy beavatkozás vagy megtorlástól való félelem nélkül oktathatnak. Egy nemrégiben készült tanulmányban, amely azt elemezte, hogy különböző uniós országok akadémiai személyzetének 4 000 tagja hogyan látja a tudományos élet szabadságának helyzetét, a megkérdezettek 45 %-a ítélte úgy, hogy a tudományos élet szabadságának védelme gyengül¹⁸. Minden olyan esemény, amely alááshatja a tudományos élet szabadságát, akadályozhatja a tudományos munkát, amely jellegénél fogva a nyilvánosság előtt zajlik. A tudományos nézetek miatti üldöztetéstől való félelem komoly visszatartó erőt jelent a felsőoktatási pálya választását illetően.

A világ többi részéhez viszonyítva Európában sokkal könnyebben hozzáférhető a felsőoktatási rendszer. A hátrányos helyzetű csoportok azonban még mindig alulreprezentáltak a hallgatók, az akadémiai személyzet és a kutatók körében. Fontos, hogy a felsőoktatási intézmények olyan környezetet teremtsenek, amely a hátrányos helyzetű csoportok valamelyikébe tartozó tehetségeket megtartja a tudományos életben, hogy ők sajátos tapasztalataikkal hozzájárulhassanak a magas színvonalú tudományos munkához¹⁹. Az akadémiai személyzet alulreprezentált csoportokból származó tagjai példaképként szolgálhatnak a hátrányos helyzetű diákok számára, ami potenciálisan elősegítheti a különböző tehetségek felsőoktatásba vonzását. A tudományos intézményeknek – társadalmi szerepükre tekintettel – nyitottaknak kell lenniük a sokszínűségekre, valamint megkülönböztetéstől mentes és biztonságos feltételeket kell teremteniük annak érdekében, hogy az akadémiai személyzet minden tagja előtt nyitva álljon a lehetőség az innovációra és az oktatásra. A fogyatékossgal élő személyek számára biztosított inkluzív és hozzáférhető munkaerő-felvételi, foglalkoztatási és mobilitási lehetőségek hiánya visszatartja az említett személyeket attól, hogy erre az életpályára lépjenek, illetve megmaradjanak rajta. 2020-ban a fogyatékossgal nélkül élő személyek számához képest hatszor kevesebb volt a fogyatékossgal élő személyek száma az oktatási ágazatban²⁰. A bizonyítékok azt mutatják, hogy tartós egyensúlyhiány áll fenn a nemek között, ideértve a szerződések tekintetében fennálló egyenlőtlenségeket is²¹. A nőket gyakrabban foglalkoztatják bizonytalan, illetve határozott idejű szerződéssel (a bizonytalan szerződések esetében a nők aránya 2019-ben 9 %

¹⁷ A bizonyítékok azt mutatják, hogy vannak olyan rendszerek, amelyekben a személyzet mintegy negyede rövid távú szerződéssel rendelkezik: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020): „Academic freedom in the European Union: legalities and realities” [A tudományos élet szabadsága az Európai Unióban: jogi és gyakorlati vonatkozások], in Bergan, S., T. Gallagher és I. Harkavy (szerk.): *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy* [A tudományos élet szabadsága, az intézményi autonómia és a demokrácia jövője], az ENSZ Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezete, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies](#) [Közösségi szerepvállalás a felsőoktatásban: trendek, gyakorlatok és szakpolitikák] – NESET ([nesetweb.eu](https://www.nesetweb.eu)).

²⁰ European Disability Expertise, The employment of persons with disabilities [A fogyatékossgal kapcsolatos európai szakértői jelentés, A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása], [Jelentések – Foglalkoztatás, szociális ügyek és társadalmi befogadás – Európai Bizottság \(europa.eu\)](#).

²¹ Európai Bizottság, Kutatási és Innovációs Főigazgatóság: She figures 2021 – Gender in research and innovation: Statistics and indicators [Nemek közötti egyenlőség a kutatás és az innováció területén: Statisztikák és mutatók], Kiadóhivatal, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

volt, míg a férfiaké 7,7 %, a határozott idejű szerződések esetében pedig a nők aránya 3,9 százalékponttal volt magasabb, mint a férfiaké). Az elmúlt években elért eredmények ellenére a nők alulreprezentáltak a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika (TTMM) területén dolgozó akadémiai személyzet körében, valamint a magasabb szintű pozíciókban. A nemek közötti ilyen különbségek közvetlenül befolyásolhatják a nemek közötti bérszakadékot, mivel a TTMM-területekhez általában magasabb bérszint társul. A teljes egyetemi tanári állást vagy azzal egyenértékű pozíciót betöltő nők átlagos aránya 26 % az EU-ban, és még nagyobb a nemek közötti egyenlőtlenség az irányításban, ugyanis a felsőoktatási intézmények vezetőinek csupán 24 %-a nő.

A munkafeltételek javítása, valamint a tudományos életpályán felmerülő akadályok és a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelése fontos szerepet játszik a versenyképes, szabad, inkluzív, biztonságos, méltányos és megkülönböztetésmentes feltételek biztosításában a tudományos életben, mivel ezek olyan elemek, amelyek szükségesek egyfelől a felsőoktatási intézmények mint munkahelyek vonzerejének növeléséhez, másfelől a magas színvonalú oktatás és a transznacionális együttműködés előmozdításához.

A tudományos életpályákra vonatkozó adatok gyakran hiányosak, ami megnehezíti bizonyos szempontok mélyreható elemzését. A feltárt adathiányok megszüntetésére irányuló munka már jelenleg is folyik az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontjában²², valamint a kutatói életpályákkal foglalkozó megfigyelőközpontban²³, amelyet az Európai Kutatási Térségben a kutatói karriernek valamennyi ágazatban történő nyomon követése érdekében kell kiépíteni. Ugyanakkor jobb adatgyűjtésre és adatintegrálásra van szükség mind az uniós felsőoktatási ágazat intézményi átalakulásának nyomon követéséhez, mind pedig a szakpolitikai döntéshozatal megalapozásához.

1.3. A javasolt tanácsi ajánlás célkitűzései

E tanácsi ajánlás célja a vonzó, inkluzív és fenntartható felsőoktatási életpályák közös, uniós szintű keretrendszerének létrehozása.

1.4. Összhang a szabályozási terület jelenlegi rendelkezéseivel

A javaslat az európai oktatási térség keretében előirányzott kulcsfontosságú eredmény, és az alábbi bekezdésekben ismertetett korábbi munkára épül.

Az európai egyetemi stratégiáról szóló bizottsági közlemény²⁴ kiemeli, hogy „rugalmas és vonzó tudományos életpályákra” van szükség a felsőoktatásban. A közlemény kimondja, hogy a „Bizottság az érdekelt felekkel és a tagállamokkal szoros együttműködésben [...] javaslatot tesz a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályák európai keretrendszerére”, „szinergiában az EKT keretében kidolgozott, a kutatói életpályára vonatkozó keretrendszerrel”. Ezenkívül a közleményben a Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy

²² Lásd: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai egyetemi stratégiáról, 2022. január 18., COM(2022) 16 final. A Bizottság létre fogja hozni az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontját. Ez a megfigyelőközpont egyetlen helyen egyesíti majd a jelenleg rendelkezésre álló legjobb uniós adatgyűjtési eszközöket és kapacitásokat, és egyszersmind fokozni fogja azok használatát.

²³ A 2023–2024-es időszakra szóló európai munkaprogram: „A részvétel bővítése és az Európai Kutatási Térség megerősítése”.

²⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai egyetemi stratégiáról, 2022. január 18., COM(2022) 16 final.

„mozdítsák elő a különböző tudományos életpályák azonos szintű megbecsülését, és biztosítsák a tudományos életpályák nagyobb rugalmasságát, a tudományos világon kívül is”.

Ez a célkitűzés „A Tanács következtetései a felsőoktatási intézmények Európa jövője érdekében való megerősítéséről szóló európai stratégiáról” című dokumentumban²⁵ is szerepel, amely szerint „[a] tudományos dolgozók pályafutásának értékelése során figyelembe kell venni – mind a tudományos munka területén, mind azon kívül, a felsőoktatási intézmények küldetésének valamennyi dimenzióját érintően folytatott – tevékenységeik teljes skáláját”.

Ez a tanácsi ajánlásra irányuló javaslat figyelembe veszi a Marie Skłodowska-Curie-cselekvések keretében szerzett tapasztalatokat; az említett cselekvések a következők révén járulnak hozzá a szóban forgó célkitűzésekhez: i. a nemzetközi tehetségek Európába vonzása; ii. a vonzó munkafeltételek megteremtésének előmozdítása; valamint iii. a kutatók és az akadémiai személyzet képzésének, mobilitásának és szakmai előmenetelének támogatása Európában.

A kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszer létrehozásáról szóló tanácsi ajánlás²⁶ célja a kutatói életpályák megerősítése valamennyi ágazatban, többek között egy új Európai kutatói charta bevezetése révén. A keretrendszer és a charta egyaránt összhangban van „Az Európai Kutatási Térség elmélyítése: vonzó és fenntartható életpályák és munkafeltételek biztosítása a kutatók számára és a képzett munkaerő cirkulációjának megvalósítása” című, 2021 májusában elfogadott tanácsi következtetésekkel²⁷, valamint egy, az Európai Kutatási Térség jövőbeli irányításáról szóló tanácsi következtetésekhez²⁸ mellékelt kulcsfontosságú eredménnyel.

A Bizottság 2023. november 13-án tanácsi ajánlásra irányuló javaslatot fogadott el „»Európa mozgásban« csomag – tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára” címmel²⁹. A javasolt ajánlás célja az, hogy bármilyen életkorban lehetőségeket biztosítson az oktatók, a személyzet és a tanulók számára.

Az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében és azon túlmutatóan folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszeréről (2021–2030) szóló tanácsi állásfoglalás³⁰ prioritásként határozza meg „a mindenki számára elérhető egész életen át tartó tanulás és mobilitás megvalósítását”. Ezt a prioritást erősítik azok a tevékenységek, amelyek a készségek európai éve (2023/2024) során „Unió-szerte előmozdítják az átképzést és a továbbképzést szem előtt tartó gondolkodásmódot”³¹, továbbá azok a készségekkel

²⁵ A Tanács következtetései a felsőoktatási intézmények Európa jövője érdekében való megerősítéséről szóló európai stratégiáról (HL C 167., 2022.4.21., 9. o.).

²⁶ A Tanács ajánlása (2023. december 18.) a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerről (HL C, C/2023/1640, 2023.12.29., 1. o.).

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

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/hu/pdf>. Lásd a következő tevékenységeket: 4. „A vonzó és fenntartható kutatói életpályáknak, a tehetségek kiegyensúlyozott cirkulációjának, valamint a nemzetközi, transzdiszciplináris és ágazatközi mobilitásnak az előmozdítása az EKT-n belül”; 3. „Lépések a kutatási, kutatói és intézményi értékelési rendszer reformja felé ezek minőségének, teljesítményének és hatásának javítása érdekében”; valamint 5. „A nemek közötti egyenlőség és az inkluzivitás előmozdítása, figyelembe véve a ljubljanai nyilatkozatot”.

²⁹ Javaslat – A Tanács ajánlása: „Európa mozgásban” csomag – tanulási célú mobilitási lehetőségek mindenki számára, 2023. november 15., COM(2023) 719 final.

³⁰ A Tanács állásfoglalása az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében és azon túlmutatóan folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszeréről (HL C 66., 2021.2.26.).

³¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/936 határozata (2023. május 10.) a készségek európai évéről (HL L 125., 2023.5.11., 1. o.).

kapcsolatos szakpolitikák, amelyek célja, hogy a tanulók igényeit és készségkészleteit (beleértve a mobilitás során elsajátítottakat is) összhangba hozzák a munkaerőpiaci lehetőségekkel.

A digitális készségek és kompetenciák oktatás és képzés keretében történő elsajátítása biztosításának javításáról szóló, 2023. november 23-i ajánlásában³² a Tanács felszólítja a tagállamokat, hogy „továbbra is javítsák azokat az intézkedéseket, amelyek [...] a felsőoktatásban [...] a fejlett digitális technológiák területén szakértelemmel rendelkező tanárok felvételére és képzésére irányulnak, elismerve ugyanakkor, hogy a tanároknak számos különféle pedagógiai és didaktikai készséggel is rendelkezniük kell”.

1.5. Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival

Ez a tanácsi ajánlásra irányuló javaslat a felsőoktatás megerősítése révén járul hozzá Európa arra irányuló erőfeszítéseéhez, hogy beruházzon az emberekbe és készségeikbe, megteremtve a tartós növekedés, a versenyképesség és a magas foglalkoztatási szint alapjait az európai szemeszterrel összhangban.

A javaslat összhangban van továbbá a szociális jogok európai pillérével³³, amely meghatározza az esélyegyenlőséggel és a munkaerőpiachoz való hozzáféréssel, a méltányos munkafeltételekkel, valamint a szociális védelemmel és a társadalmi befogadással kapcsolatos alapvető elveket és jogokat; ezenkívül összhangban van a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló, 2019. novemberi tanácsi ajánlással³⁴ is.

2. JOGALAP, SZUBSZIDIARITÁS ÉS ARÁNYOSSÁG

2.1. Jogalap

A javaslat az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 165. cikkének (4) bekezdésén, valamint 166. cikke (4) bekezdésén alapul. Az EUMSZ 165. cikkének (1) bekezdése értelmében az Unió „a tagállamok közötti együttműködés ösztönzésével és szükség esetén tevékenységük támogatásával és kiegészítésével hozzájárul a minőségi oktatás fejlesztéséhez, ugyanakkor teljes mértékben tiszteletben tartja a tagállamoknak az oktatás tartalmára és szervezeti felépítésére vonatkozó hatáskörét”. Az EUMSZ 165. cikkének (2) bekezdése kimondja továbbá, hogy az oktatás terén végrehajtandó uniós fellépés célja „az oktatási intézmények közötti együttműködés előmozdítása” és „a diákok és a tanárok mobilitásának ösztönzése”.

Az EUMSZ 166. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hogy az Unió szakképzési politikát folytat. Az EUMSZ 166. cikkének (2) bekezdése szerint az Unió fellépésének célja „az oktatási vagy szakképző intézmények és a vállalkozások közötti együttműködés ösztönzése a képzés területén”.

A fentiekén túlmenően a javaslat a 153. cikk (1) bekezdésének b) és i) pontján alapul, összefüggésben a 292. cikkel. Míg a 153. cikk (1) bekezdésének b) és i) pontja előírja, hogy az Uniónak támogatnia kell és ki kell egészítenie a tagállamok tevékenységeit a

³² A Tanács ajánlása (2023. november 23.) a digitális készségek és kompetenciák oktatás és képzés keretében történő elsajátítása biztosításának javításáról (HL C, C/2024/1030, 2024.1.23.).

³³ A szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről szóló intézményközi nyilatkozat (HL C 428., 2017.12.13., 10. o.).

³⁴ A Tanács ajánlása (2019. november 8.) a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről (HL C 387., 2019.11.15., 1. o.).

munkafeltételek, valamint a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód területén, az EUMSZ 292. cikke jogalapot biztosít a Tanács számára ahhoz, hogy a Bizottság javaslata alapján ajánlásokat fogadjon el.

A kezdeményezés nem javasolja az Unió szabályozási jogkörének kibővítését, és nem javasol a tagállamok számára kötelező érvényű kötelezettségvállalásokat. Nemzeti körülményeik alapján a tagállamok dönthetnek arról, hogy hogyan valósítják meg ezt a tanácsi ajánlást.

2.2. Szubszidiaritás (nem kizárólagos hatáskör esetén)

A javaslat összhangban van a szubszidiaritás tekintetében az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 5. cikkének (3) bekezdésében meghatározott elvvel. Célja, hogy fokozza a transznacionális együttműködést a felsőoktatásban, megőrizve ugyanakkor a tagállamok azon képességét, hogy független jogalkotási döntéseket hozzanak, és olyan intézkedéseket hajtsanak végre, amelyek célja a felsőoktatási intézmények közötti szorosabb együttműködés előmozdítása. A tagállamok hatáskörétől függetlenül a transznacionális együttműködéssel kapcsolatos kérdések természetüknél fogva jobban kezelhetők uniós szinten, együttes fellépés révén.

2.3. Arányosság

A javaslat összhangban van az arányosság tekintetében az EUSZ 5. cikkének (4) bekezdésében meghatározott elvvel. A javaslat sem tartalmilag, sem formailag nem lépi túl a benne foglalt célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket. A javasolt intézkedések arányosak a kitűzött célokkal, mivel tiszteletben tartják a tagállamok gyakorlatait és a rendszereik sokféleségét. A tagállamok kötelezettségvállalásai önkéntes jellegűek, és minden egyes tagállam szabadon dönthet a javaslat végrehajtásáról. Az uniós szintű fellépés hozzáadott értéke abban áll, hogy előmozdítja a különböző tagállamok felsőoktatási intézményei közötti transznacionális együttműködés elmélyítését, javítja a felsőoktatás működését az EU-ban, valamint világszinten növeli annak vonzerejét és versenyképességét.

2.4. A jogi aktus típusának megválasztása

Az EUMSZ 165. cikkének (4) bekezdése és 166. cikkének (4) bekezdése, valamint a fent ismertetett 292. cikke előírja, hogy a fent említett célkitűzések megvalósítása érdekében a Tanácsnak a Bizottság javaslata alapján ajánlásokat kell elfogadnia. A tanácsi ajánlás megfelelő eszköz az oktatás és a képzés területén, ahol az Unió támogató hatáskörrel rendelkezik.

3. AZ UTÓLAGOS ÉRTÉKELÉSEK, AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLATOK EREDMÉNYEI

3.1. Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk

Az elmúlt években számos konzultációs tevékenységre került sor a következők ülésein: i. az európai oktatási térség stratégiai keretrendszerének a felsőoktatással foglalkozó munkacsoportja; ii. a felsőoktatásért felelős főigazgatók, valamint iii. a bolognai folyamat nyomán követésével foglalkozó csoport, továbbá a tanulással és az oktatással foglalkozó munkacsoport.

Rendszeres megbeszélésekre került sor a Bizottság, valamint a felsőoktatási intézmények és az érdekelt szervezetek, köztük az európai egyetemek között. Számos érdekelt fél nyújtott be írásbeli észrevételeket (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Egy online felmérés, valamint egy korábbi szakirodalmi áttekintés megállapításai tovább gyarapították az érdekelt felektől származó adatokat. Az említett felmérés és megállapítások egyértelműen rámutattak arra a vélekedésre, miszerint a felsőoktatási intézményekben a tudományos pályafutás során az oktatási és egyéb tevékenységek a kutatással ellentétben nincsenek elismerve. 2024. január 9-én közzétételre került egy véleményezési felhívás³⁶, amely 2024. február 6-ig állt nyitva, és az érdekelt felek általánosságban üdvözlötték a kezdeményezést.

A Bizottság ezen ajánlás előkészítésének folyamata során eszmecserét folytatott a szociális partnerekkel, például az ETUCE³⁷ képviselőivel is.

3.2. Szakértői vélemények beszerzése és felhasználása

A javaslat a következő tanulmányokból és jelentésekből származó bizonyítékokon és információkon alapul: az ECORYS átfogó szakirodalmi áttekintése és online felmérése, amelyek kiterjedtek a konzultációs ülések és a fókuszcsoporthoz tartozó munkára is³⁸; az OECD által a tudományos életpályákra vonatkozó bizonyítékok áttekintéséről közzétett kiadvány³⁹, valamint a NESET által az akadémiai személyzet jóllétének tárgyában végzett kiegészítő felülvizsgálat⁴⁰.

Az Erasmus+ által finanszírozott, az érdekelt felek szervezeteit is bevonó projektek – nevezetesen az EUA által koordinált LOTUS-projekt⁴¹ és az E-note projekt⁴² – szintén szolgáltattak adalékokat.

3.3. Hatásvizsgálat

A javasolt tevékenységek önkéntes jellegére és a várható hatások sokféleségére tekintettel nem készült hatásvizsgálat. A javaslat kidolgozásához korábbi tanulmányok, az érdekelt felekkel és a tagállamokkal folytatott konzultációk, valamint egy véleményezési felhívás szolgáltak alapul.

3.4. Alapjogok

A javaslat tiszteletben tartja az Európai Unió Alapjogi Chartája⁴³ által elismert elveket, nevezetesen az oktatáshoz való jogot (14. cikk), a művészetek, a tudományos élet és a felsőoktatás szabadságának tiszteletben tartására vonatkozó elvet (13. cikk), a

³⁵ EUA: Európai Egyetemek Szövetsége; YERUN: Fiatal Európai Kutatóegyetemek Hálózata; LERU: Európai Kutatóegyetemek Szövetsége; CESAER: A mérnöki képzéssel és kutatással foglalkozó európai iskolák értekezlete; The Guild: Európai Kutatóegyetemek Szervezete; EURASHE: Felsőoktatási Intézmények Európai Szövetsége.

³⁶ [Vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályák \(europa.eu\).](https://eua.eu/en/activities/consultations/consultation-on-the-european-network-on-teaching-excellence)

³⁷ Európai Oktatási Szakszervezeti Bizottság.

³⁸ Az ECORYS által 2023-ban végzett kutatás.

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 „Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities” [Vezetés és szervezés az európai egyetemeken folyó oktatás és tanulás összefüggésében]: LOTUS (eua.eu).

⁴² Home – European Network on Teaching Excellence [Az oktatási kiválóság európai hálózatának honlapja].

⁴³ Az Európai Unió Alapjogi Chartája (HL C 326., 2012.10.26., 391. o.).

megkülönböztetés tilalmát (21. cikk), a nők és férfiak közötti egyenlőség elvét (23. cikk), valamint a méltányos és igazságos munkafeltételekhez való jogot (31. cikk).

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

Bár a kezdeményezés az EU költségvetéséből nem igényel további forrásokat, az ajánlásban szereplő intézkedések uniós, nemzeti és regionális szintű finanszírozási forrásokat fognak mozgósítani.

5. EGYÉB ELEMEK

Végrehajtási tervek, valamint a nyomon követés, az értékelés és a jelentéstétel szabályai

A Bizottságnak szándékában áll a következő célok megvalósítása:

- Az egymástól való tanulás elősegítése a tagállamok, a felsőoktatási intézmények és az érdekelt felek körében, beleértve az európai egyetemeknek az oktatástámogatással foglalkozó szövetségeit; olyan mechanizmusok bevezetése, amelyek biztosítják az oktatás és a transznacionális együttműködési tevékenységekben való részvétel elismerését, valamint fenntartható szakmai pályákat és megfelelő tehetséggondozási intézkedéseket kínálnak az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásúak számára.
- Szinergiák előmozdítása e javaslat és a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerrel szóló tanácsi ajánlás között. Ez hozzájárulhat ahhoz, hogy a felsőoktatási intézményekben, illetve kutatóintézetekben dolgozó akadémiai személyzet előtt jobb és konzisztens karrierlehetőségek nyíljanak meg.
- A felsőoktatási pályafutásokra és személyzeti szakpolitikákra vonatkozó európai, nemzeti és intézményi adatok feltérképezése az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontjának segítségével, és ezáltal a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatal elősegítése, majd a javaslat végrehajtása terén elért előrehaladás nyomon követése. A Bizottság tervezi továbbá az adathiányok és -igények azonosítását, valamint az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontja és az Európai Kutatási Térségben kiépített, a kutatói életpályákkal foglalkozó megfigyelőközpont munkája közötti kapcsolódások vizsgálatát.

Javaslat

A TANÁCS AJÁNLÁSA

a vonzó és fenntartható felsőoktatási életpályákról

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 292. cikkére, összefüggésben 153. cikke (1) bekezdésének b) és i) pontjával, valamint 165. cikke (4) bekezdésével és 166. cikke (4) bekezdésével,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

mivel:

- (1) A magas színvonalú munkát végző személyzet elengedhetetlen az uniós felsőoktatási intézmények virágzásához és a tagállamok közötti transznacionális együttműködés elmélyítéséhez, amint azt az európai egyetemi stratégia⁴⁴ előírányozza.
- (2) Az „akadémiai személyzet” felsőoktatásban dolgozó tagjai alatt azok értendők, akiknek elsődleges vagy fő feladata az Európai Képesítési Keretrendszer (EKKR) 5–8. szintjéhez⁴⁵ tartozó programokat kínáló intézményekben folytatott oktatás vagy kutatás. Ezen ajánlás célközönségébe státuszuktól függetlenül azok a felsőoktatásban dolgozó személyek értendők bele, akik oktatnak és kutatnak is, valamint akik kizárólag vagy elsősorban oktatással foglalkoznak. Az ajánlás alkalmazási köre kiterjed azokra a felsőoktatási intézményekben dolgozó kutatókra is, akik esetleg nem látnak el állandó jelleggel oktatási feladatot, de részt vesznek az intézmény életében, és esetenként oktatási tevékenységet is folytatnak.
- (3) Egyes ajánlások érintik a szellemi szabadfoglalkozású, a szoros értelemben vett „akadémiai személyzet” tagjainak nem minősülő, de stratégiai, jogi vagy kommunikációs területeken magas szintű és széles körű szakértelemmel rendelkező munkatársakat, továbbá a tudományos feladatokhoz kapcsolódó területeken dolgozó, de e feladatok ellátásában közvetlenül részt nem vevő szakembereket, illetve a felsőoktatás és más releváns szakpolitikák tekintetében széles körű ismeretekkel rendelkező felsőoktatási szakembereket is.
- (4) A felsőoktatási intézmények manapság változó körülményekkel szembesülnek, és a tudományos tevékenységek köre is folyamatosan bővül. Az akadémiai személyzet

⁴⁴ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai egyetemi stratégiáról, 2022. január 18., COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Az európai képesítési keretrendszer \(EKKR\) | Europass.](#)

felsőoktatásban dolgozó tagjainak több különböző feladatot kell ellátniuk a hagyományos oktatástól és kutatástól kezdve a vállalkozói és innovációs tevékenységek folytatásán, a tudás hasznosításán, a transznacionális együttműködésen, az üzleti és közösségi szerepvállaláson⁴⁶, a regionális és helyi fejlesztésen, a mentoráláson, az adminisztráción és az irányításon át az intézményi irányításban való részvételig. E különböző szerepek elismertsége nem egyforma. Az egyes életpálya-struktúrák iránti részrehajlás, valamint a kutatást az oktatás és más, nem kutatói tudományos tevékenységek rovására előtérbe helyező társadalmi elismerés kezelése érdekében helyénvaló lenne olyan megközelítéseket támogatni, amelyek elismerik a különböző tudományos életpályákat, és figyelembe veszik ezeket a személyzet értékelési és előléptetési eljárásai során.

- (5) Jobb feltételeket kell teremteni az akadémiai személyzet számára, és fel kell számolni az előttük álló akadályokat, mert ezáltal növekedhet a felsőoktatási intézmények mint munkahelyek vonzereje, és újabb pozitív továbbgyűrűző hatások válhatnak ki, különösen a munkaerőpiacon, a tehetségek fejlődésének előmozdítása révén. A nagyobb megbecsülésnek és támogatottságnak örvendő akadémiai személyzet segíthet az egyre inkább a tudásra, az innovációra és a magas szintű képzettséggel rendelkező emberekre épülő regionális gazdaságok fejlődéséhez szükséges munkaerő kinevelésében. A vonzó és eredményes felsőoktatási intézmények fontossága különösen ismert a tehetségfejlesztési csapdába került vagy az ilyen csapdába kerülés kockázatának kitett régiókban, amelyek lemaradásban vannak az új gazdasági lehetőségek teremtése terén.⁴⁷
- (6) Stratégiai szempontból egyre fontosabbá válnak a transznacionális tevékenységek – beleértve az európai egyetemek szövetségeinek kiépítését⁴⁸ és a transznacionális oktatási programok kidolgozását is –, és ezek megkövetelik az akadémiai személyzettől, valamint a szellemi szabadfoglalkozású munkatársaktól, hogy az alapvetően oktatásból és kutatásból álló munkájuk mellett többletidőt és -energiát fordítsanak az említett tevékenységekre. E tevékenységek előmozdítása érdekében az értékelési és előléptetési mechanizmusok keretében el kell ismerni a személyzetnek a transznacionális együttműködéssel kapcsolatos munkában való részvételét.
- (7) A szabad és megkülönböztetésmentes munkakörnyezet fontos előfeltétele annak, hogy az akadémiai személyzet magas színvonalú oktatói munkát végezhesen. A tudományos élet szabadságát meg kell védeni és elő kell mozdítani annak érdekében, hogy fennmaradjon e szabadságnak az uniós akadémiai személyzet által élvezett magas szintje. Az akadémiai személyzet tagjai és a szellemi szabadfoglalkozásúak

⁴⁶ A felsőoktatás küldetése túlmutat az oktatás és a kutatás feladatkörén. Az üzleti szerepvállalás a felsőoktatási intézmények és a vállalkozások között olyan partnerségek létrehozását jelenti, amelyek kölcsönösen előnyösek, például a vállalatok számára hozzáférést biztosítanak új technológiákhoz, a felsőoktatási intézmények számára pedig a tudományos szférán kívül rendelkezésre álló berendezésekhez, szakértelemhez vagy hálózatokhoz. A közösségi szerepvállalás a demokratikus értékek és a polgári szerepvállalás megerősítését, a kiszolgáltatott csoportok szükségleteinek kielégítését, a kulturális fejlődéshez való hozzájárulást, a közpolitika megalapozásához szükséges információk szolgáltatását, valamint a nagyszabású társadalmi kihívások kezelését foglalja magában.

⁴⁷ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Az európai régiók tehetséspotenciáljának kiaknázása, 2023. január 17., COM(2023) 32 final.

⁴⁸ Az „Európai Egyetemek” kezdeményezés olyan uniós kezdeményezés, amelynek célja, hogy szövetségeket hozzon létre az európai felsőoktatási intézmények között. Végrehajtására elsősorban az Erasmus+ keretében nyújtott finanszírozás révén kerül sor.

kihívásokkal szembesülhetnek a kedvezőtlen munkafeltételek⁴⁹, a nagy munkateher, valamint az értékelés és az elismerés terén tapasztalható, nemi vagy egyéb elfogultság miatt is. Ezenkívül a nőket gyakrabban foglalkoztatják bizonytalan, illetve határozott idejű munkaszerződéssel, mint a férfiakat⁵⁰. E kihívások kezelése érdekében elő kell mozdítani a versenyképes, hozzáférhető és méltányos munkafeltételek alkalmazását a tudományos életben.

- (8) Az inkluzivitás, a sokszínűség és a nemek közötti egyenlőség felsőoktatásban történő érvényesítésére irányuló uniós fellépés inkluzív kiválósági megközelítésen alapul. Célja, hogy előmozdítsa a kiváló színvonalú felsőoktatást, miközben biztosítja a részvétel egyenlőségét, különös tekintettel az alulreprzentált és hátrányos helyzetű közösségekre. Annak érdekében, hogy kezelni lehessen bizonyos csoportok alulreprzentáltságát a felsőoktatási intézményekben, különösen a vezetői pozíciókban, helyénvaló lenne elősegíteni sokszínűségi és befogadási tervek megvalósítását a felsőoktatási intézményekben és az előléptetési eljárásokban.
- (9) Ezen ajánlás kidolgozására annak szem előtt tartásával került sor, hogy a benne foglaltak szoros szinergiában legyenek a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszer létrehozásáról szóló tanácsi ajánlással⁵¹, amelynek célja az, hogy vonzóbb kutatói életpályákat biztosítson valamennyi ágazatban, beleértve az egyetemek világát is, valamint hogy valamennyi életpályatípus teljes körű elismerésben részesüljön. Mindkét ajánlás arra irányul, hogy a célcsoportjaik számára javítsák a munkafeltételeket, az életpályák stabilitását, a készségeket, a nemek közötti egyenlőséget, az inkluzivitást és a szociális védelmet.
- (10) Ennek az ajánlásnak az a célja, hogy előmozdítsa az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásúak által a transznacionális együttműködési tevékenységekre, például az európai egyetemek szövetségeivel kapcsolatos munkára fordított energia és idő megfelelőbb elismerését. E kezdeményezés⁵² maradéktalan megvalósítása és a transznacionális együttműködési tevékenységek végzésére – például a közös diplomát nyújtó képzési programok kidolgozására – való ösztönzés érdekében törekedni kell a személyzet teljes körű bevonására, valamint javítani kell a stratégiai koordinációs funkciókban részt vevő akadémiai személyzet és szellemi szabadfoglalkozású munkatársak karrierlehetőségeit. A személyzetnek a transznacionális és ágazatközi mobilitás elősegítésére való ösztönzése várhatóan nagy mértékben hozzájárul majd a transznacionális, innovatív és interdiszciplináris oktatási programok kidolgozásához is, ami valamennyi hallgató javát szolgálja.
- (11) Ezen ajánlás a folyamatos szakmai továbbképzést támogató intézkedések előmozdítását, valamint az akadémiai személyzet által végzett tevékenységek sokféleségének nagyobb mértékű elismerését is szolgálja. Ez lehetővé fogja tenni a

⁴⁹ Beleértve a fogyatékkal élő személyek igényeire való egyszerű alkalmazkodásra irányuló intézkedések hiányát; lásd a foglalkoztatási egyenlőségről szóló 2000/78/EK irányelvet.

⁵⁰ Európai Bizottság, Kutatási és Innovációs Főigazgatóság: She figures 2021 – Gender in research and innovation: Statistics and indicators [Nemek közötti egyenlőség a kutatás és az innováció területén: Statisztikák és mutatók], Kiadóhivatal, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

⁵¹ A Tanács ajánlása (2023. december 18.) a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerről (HL C, C/2023/1640, 2023.12.29., 1. o.).

⁵² A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai egyetemi stratégiáról, 2022. január 18., COM(2022) 16 final.

személyzet teljes körű mozgósítását az innovatív oktatás és tanulás fejlesztése, a továbbképzés és az átképzés tekintetében megvalósítandó szemléletváltás elősegítése, valamint a zöld és a digitális átálláshoz szükséges készségek megszerzésének előmozdítása érdekében, beleértve a mesterséges intelligenciának az oktatásban való felhasználását is.

- (12) Ezen ajánlásnak célja az is, hogy versenyképes, méltányos, inkluzív, hozzáférhető, biztonságos és megkülönböztetésmentes feltételeket teremtsen az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozású munkatársak számára annak érdekében, hogy a felsőoktatási ágazatba vonzza és ott megtartsa őket. Az akadémiai személyzet tagjai számára lehetővé kell tenni, hogy innovatív oktatási módszereket fejlesszenek ki olyan környezetben, ahol a munkafeltételek versenyképesek és méltányosak, és ahol biztosított az alapvető jogok védelme, továbbá nem kell megtorlástól és/vagy indokolatlan külső befolyástól tartani.
- (13) Ezen ajánlásnak célja továbbá a felsőoktatási humánerőforrás-politikák és -stratégiák kidolgozásához szükséges adatgyűjtés javítása is. Mivel nem állnak rendelkezésre az akadémiai személyzetre vonatkozóan szisztematikusan gyűjtött, nemzetközileg összehasonlítható adatok, és a különböző felsőoktatási rendszerekben eltérő személyzeti kategóriák használatosak, helyénvaló lenne megvizsgálni a részletesebb adatok gyűjtésének a lehetőségét abból a célból, hogy megfelelően nyomon követhetők legyenek az újonnan megjelenő tendenciák, és valóban tényeken alapuló szakpolitikai intézkedések születhessenek a transznacionális együttműködés uniós szinten történő elmélyítése érdekében.
- (14) Ezen ajánlás támogatása érdekében a Bizottságnak szándékában áll, hogy – a tagállamokkal, a felsőoktatási intézményekkel és a szociális partnerekkel az európai oktatási térség stratégiai keretrendszerének felsőoktatással foglalkozó munkacsoportja keretében folytatott szoros együttműködésben⁵³ – koordinálja olyan iránymutatások kidolgozását, amelyek tanácsokkal szolgálnak arra vonatkozóan, hogy a felsőoktatási intézmények hogyan növelhetik az akadémiai személyzet és szellemi szabadfoglalkozású munkatársak életpályájának vonzerejét, valamint körvonalazzák az akadémiai személyzet európai kompetenciakeretét abból a célból, hogy a meglévő releváns uniós szintű kompetenciakeretekre, például az európai kutatói kompetenciakeretre (ResearchComp)⁵⁴ építve javítsák a különböző ágazatokhoz kapcsolódó életpályák közötti átjárhatóságot.
- (15) A Bizottság támogatni kívánja továbbá egy uniós szintű szociális párbeszéd megszervezését kifejezetten az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásúak életpályáinak tárgyában, és elő kívánja segíteni a tagállamok körében az egymástól való tanulást az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásúak transznacionális együttműködésben és innovatív oktatási tevékenységekben való részvételének elismerését biztosító hatékony mechanizmusok területén; valamint támogatni kívánja a tényeken alapuló szakpolitikai döntéshozatalt és az előrehaladás nyomon követését azáltal, hogy az európai felsőoktatási ágazat

⁵³ Az európai oktatási térség 2025-ig történő megvalósításáról szóló, az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának címzett, 2020. szeptember 30-i bizottsági közleményben (COM(2020) 625 final) foglaltak szerint.

⁵⁴ [ResearchComp: The European Competence Framework for Researchers](#) [Európai kutatói kompetenciakeret] – [Európai Bizottság \(europa.eu\)](#).

megfigyelőközpontjának⁵⁵ segítségével feltérképezi a felsőoktatási életpályákra és személyzeti szakpolitikákra vonatkozó, európai, nemzeti és intézményi szinten rendelkezésre álló adatokat, és azonosítja az adathiányokat és -igényeket.

- (16) A Bizottság törekszik arra, hogy szinergiák jöjjenek létre ezen ajánlás, valamint a kutatási, innovációs és vállalkozói tehetségek Európába vonzására és Európában tartására irányuló európai keretrendszerről szóló ajánlás között annak érdekében, hogy jobb és konzisztens karrierlehetőségek nyíljanak meg a felsőoktatási intézményekben dolgozó, oktatással és kutatással egyaránt foglalkozó akadémiai személyzet előtt.
- (17) A Bizottságnak szándékában áll, hogy megfelelő uniós szintű finanszírozási források – többek között az Erasmus+ program⁵⁶ – révén továbbfejlessze, népszerűsítse és támogassa a transznacionális oktatási együttműködést és az innovatív oktatási kiválóságot, valamint hogy ösztönözze a tagállamokat a Technikai Támogatási Eszköz használatára az igényeikre szabott technikai szakértelem biztosítása érdekében a felsőoktatás területén szükséges reformok megtervezéséhez és végrehajtásához, többek között a politikai döntéshozók, a kutatói és a tudományos körök közötti együttműködés előmozdítása, valamint a tudományos életpályák vonzerejének növelése révén,

ELFOGADTA EZT AZ AJÁNLÁST:

Transznacionális együttműködés

- (1) Ajánlott, hogy a tagállamok mozdítsák elő, ismerjék el és becsüljék meg az elmélyített transznacionális együttműködésben való szerepvállalást, és különösen:
- a) minden szinten és minden tudományágban segítsék elő és támogassák az akadémiai személyzet tagjainak és a szellemi szabadfoglalkozásúaknak az elmélyített transznacionális együttműködésre irányuló tevékenységekben, például a közös diplomát nyújtó programokban vagy a mikrotanúsítványok megszerzését lehetővé tevő oktatási és képzési programokban⁵⁷ való részvételét, oly módon, hogy gondoskodnak a szóban forgó tevékenységek megfelelő megbecsüléséről. Ez többek között a következők révén biztosítható:
- i. a transznacionális oktatási együttműködéssel kapcsolatos célkitűzések esetleges beépítése a szakmai életpályákba, valamint a nemzeti és intézményi szintű személyzeti politikába;
- ii. a közös transznacionális oktatási tevékenységek fejlesztésére irányuló tevékenységek figyelembevétele az akadémiai személyzet szakmai életpályájának értékelése során;

⁵⁵ Lásd: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az európai egyetemi stratégiáról, 2022. január 18., COM(2022) 16 final. A Bizottság létrehozza az európai felsőoktatási ágazat megfigyelőközpontját. Ez a megfigyelőközpont a tervek szerint egyetlen helyen egyesíti majd a jelenleg rendelkezésre álló legjobb uniós adatgyűjtési eszközöket és kapacitásokat, és egyszersmind fokozni fogja azok használatát.

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/817 rendelete (2021. május 20.) az Erasmus+ elnevezésű uniós oktatási és képzési, ifjúsági és sportprogram létrehozásáról és az 1288/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (HL L 189., 2021.5.28., 1. o.).

⁵⁷ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot célzó mikrotanúsítványokra vonatkozó európai megközelítésről (HL C 243., 2022.6.27., 10. o.).

- iii. a transznacionális együttműködéssel kapcsolatos munkára szánt idő beszámítása az akadémiai személyzet teljes munkaidejébe;
- b) a felsőoktatási ágazat képviselőivel folytatott párbeszéd keretében törekedjenek arra, hogy hosszú távú karrierlehetőségeket és tehetséggazdálkodási intézkedéseket dolgozzanak ki azon akadémiai személyzet és szellemi szabadfoglalkozásúak számára, akik részt vesznek a felsőoktatási intézmények szövetségeinek, például az európai egyetemek szövetségeinek koordinálásában és irányításában;
- c) mozdítsák elő az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásúak által igénybe vehető új európai és nemzetközi mobilitási lehetőségek fejlesztését és népszerűsítését, alternatív formákat kínálva azok számára, akik nem tudnak utazni, többek között az életpálya-menedzsment és a munkavállalói mobilitás meglévő eszközeinek felhasználásával, például az Europass platform⁵⁸ és a foglalkoztatási szolgálatok európai együttműködési hálózatának (EURES)⁵⁹ keretében tevékenykedő mobilitási tanácsadók révén;
- d) támogassák a felsőoktatási intézményeket annak biztosítása érdekében, hogy azok elegendő emberi erőforrást tudjanak fordítani a transznacionális együttműködésre;
- e) nyújtsanak ösztönzést az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásúak számára ahhoz, hogy kiaknázzák az egész életen át tartó tanulás lehetőségét, többek között a transznacionális oktatási tevékenységek végzéséhez szükséges készségek fejlesztése céljából kivett kutatói vagy alkotói szabadság révén.

Felsőoktatási intézmények

- (2) Ajánlott, hogy a tagállamok mozdítsák elő, ismerjék el és becsüljék meg a különböző tudományos szerepeket, beleértve az innovatív és eredményes oktatást, és különösen:
- a) folytassanak párbeszédet a felsőoktatási ágazattal abból a célból, hogy:
- i. biztosítsák, hogy a felsőoktatási ágazati humánerőforrás-politikák hasonló elismerésben és jutalmazásban részesítsék az akadémiai személyzet különböző feladatköreit, például az oktatást, a kutatást, a vállalkozói tevékenységet és az innovációt, a tudás hasznosítását, a transznacionális együttműködést, az üzleti és a közösségi szerepvállalást, a regionális és a helyi fejlesztést, a mentorálást, az adminisztrációt és az irányítást, valamint az intézményi irányításban való részvételt;
- ii. érvényre juttassák azokat az új, illetve meglévő megközelítéseket, amelyek megbecsülik, elismerik és jutalmazzák a különböző tudományos életpályákat az akadémiai személyzetnek a 2. a) pont i. alpontjában említett különböző szerepei, a különféle köz- és magánszektorok,

⁵⁸ [Kezdőlap | Europass.](#)

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\).](#)

valamint az országok közötti átjárhatóság biztosítása érdekében, átlátható módon figyelembe véve a karriermegszakítás eseteit⁶⁰;

- iii. olyan gyakorlatokat dolgozzanak ki a felsőoktatási ágazatban, amelyek az oktatástámogatásnak és a személyzet fejlődésének a megbecsülését szolgálják, és a személyzet értékelése és előléptetése tekintetében mozdítsák elő, hogy az oktatás a kutatással egyenrangú tevékenységnek minősüljön;
 - iv. ösztönözzék a felsőoktatási intézmények vezetőségét arra, hogy növeljék, illetve tartsák fenn a tanulásra és az oktatásra helyezett hangsúlyt azáltal, hogy ugyanannyi figyelmet szentelnek az oktatásnak, mint a kutatásnak, és becsülik meg azokat, akik aktívan munkálkodnak az oktatás és a tanulás kiválóságának biztosításán a felsőoktatási intézményekben;
- b) a felsőoktatási ágazattal együttműködve dolgozzanak ki olyan felsőoktatási gyakorlatokat, amelyek a folyamatos készségfejlesztésbe való beruházást szolgálják az alábbi intézkedéseken keresztül:
- i. megfelelő képzés és támogatás biztosítása az oktatási tevékenységeket végző akadémiai személyzet számára, beleértve a pályakezdeket és a részmunkaidős tanárokat is;
 - ii. az oktatástámogatás előmozdítása az oktatás tárgyában folytatott kutatások és az új pedagógiai módszerekkel való kísérletezés támogatása, valamint olyan innovatív oktatási és tanulási központoknak a felsőoktatási intézményeken belüli létrehozása révén, amelyek segítik az akadémiai személyzetet oktatási feladataik ellátásában;
 - iii. az akadémiai személyzet számára a tanulásra és az oktatásra irányuló innovatív megközelítések tárgyában biztosított folyamatos szakmai továbbképzés támogatása, többek között mikrotanúsítványok révén, annak érdekében, hogy teret nyerjenek a digitális és innovatív oktatási megközelítések, ideértve a mesterséges intelligencia biztonságos és átlátható használatának elősegítését, a zöld átállás és a fenntartható fejlődés céljait szolgáló tanulmányoknak a tananyagokba való beépítését⁶¹, a tanulók különböző csoportjait megszólító inkluzív tanulási megközelítéseket, a transznacionális együttműködés oktatási és képzési programokba való integrálását: az ismereteknek a világ többi részével online tanfolyamokon keresztül, a nyitott oktatás elvei alapján⁶² történő megosztását;
- c) mérlegeljék olyan mutatók beépítését a meglévő minőségbiztosítási folyamatokba, amelyek az innováció mértéke és a minőség szempontjából értékeli az oktatást és a tanulást.

- (3) Ajánlott, hogy a tagállamok mozdítsák elő a kollektív szerződések tiszteletben tartását, a hatékony szociális párbeszédet és a szociális partnerek autonómiáját, és

⁶⁰ Például a gyermeknevelési és a gondozási feladatokkal, illetve egészségügyi problémákkal összefüggő megszakításokat.

⁶¹ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) a zöld átállást és a fenntartható fejlődést szolgáló tanulásról (HL C 243., 2022.6.27., 1. o.).

⁶² A nyitott oktatási gyakorlatok olyan oktatási és tanulási technikákat jelentenek, amelyek nyitott és részvételen alapuló technológiákra és nyitott oktatási segédanyagokra támaszkodnak az együttműködésen alapuló és rugalmas tanulás elősegítése érdekében.

hozzanak támogató intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkáltatók vonzó, inkluzív és versenyképes munkafeltételeket biztosítsanak, és ezek révén az akadémiai személyzet kellő megbecsülésben, ösztönzésben és támogatásban részesüljön. Az említett támogató intézkedések közé tartozhatnak a következők:

- a) az akadémiai személyzetre és a szellemi szabadfoglalkozásúakra alkalmazott felvételi eljárások, munkafeltételek, valamint a kapcsolódó finanszírozási mechanizmusok javítása annak érdekében, hogy a szóban forgó feltételek átláthatóbbá, kiszámíthatóbbá, hozzáférhetőbbé és stabilabbá váljanak, különösen a pályakezdők esetében;
- b) arányos, a nemek közötti bérszakadékoktól mentes javadalmazás, a munka és a magánélet közötti egyensúly, valamint rugalmas munkafeltételek biztosítása az akadémiai személyzet és a szellemi szabadfoglalkozásúak számára, amelyek hozzájárulnak a magánélet, a családi élet, a gondozási feladatok, az egészség, a biztonság és az általános jóllét szempontjainak összehangolásához, a szakmai életpályák sérelme nélkül;
- c) a megfelelő szociális védelemhez való hozzáférés biztosítása a foglalkoztatás formájától függetlenül, a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy meghatározzák szociális biztonsági rendszereik alapelveit. Az említett intézkedések a következő szociális biztonsági ágakhoz kapcsolódhatnak, amennyiben ezek rendelkezésre állnak az adott tagállamban: munkanélküli ellátások; betegségi és egészségügyi ellátások; szülési szabadság; apasági szabadság, szülői szabadság és kapcsolódó ellátások; rokkantsági ellátások; öregségi és túlélő hozzátartozói ellátások; munkabalesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos ellátások;
- d) naprakész, átfogó, felhasználóbarát és világosan érthető információk elérhetővé tétele a szociális védelmi jogokra és kötelezettségekre vonatkozóan, valamint annak biztosítása, hogy a jogosultságok – függetlenül attól, hogy kötelező vagy önkéntes rendszereken keresztül szereztek-e meg azokat – megőrizhetők, felhalmozhatók és/vagy hordozhatók legyenek a foglalkoztatási és az önfoglalkoztatási státuszok valamennyi típusa között, valamint az országhatárokon és a gazdasági ágazatokon át, a munkával töltött életszakasz egésze vagy egy meghatározott referenciaidőszak során, illetve az adott szociális védelmi ágon belüli különböző rendszerek között;
- e) gondoskodás arról, hogy az akadémiai személyzet tagjai életpályájuk minden szakaszában – munkaszerződésük típusától függetlenül – beavatkozás vagy a megtorlástól való félelem nélkül vehessenek részt az oktatásban és a tanulásban, valamint a kutatásban, ami az alábbi intézkedések révén biztosítható:
 - i. hozzájárulás a tudományos élet szabadságát előmozdító és védő nyomkövetési mechanizmusok hatékony működtetéséhez;
 - ii. az akadémiai személyzet egyes tagjainak az indokolatlan külső beavatkozással és a fenyegetésekkel szembeni védelmét szolgáló keretek meghatározása;
 - iii. hozzájárulás a finanszírozási, illetve az együttműködési megállapodások átláthatóságához hatékony kockázatkezelés alkalmazása révén;

- f) a nemek közötti egyenlőség, a nemek közötti egyensúly, az esélyegyenlőség és az inkluzivitás biztosítása az akadémiai személyzet különböző háttérű tagjai számára, többek között a nemek közötti egyenlőség, az inkluzivitás és a sokszínűség tekintetében a felsőoktatásban alkalmazható helyes gyakorlatok kidolgozása és megosztása, valamint a felsőoktatási intézmények arra való ösztönzése révén, hogy használják a meglévő eszközöket, vagy újakat dolgozzanak ki, például sokszínűségi chartákat⁶³, magatartási kódexeket, útmutatókat vagy kézikönyveket;
- g) az inkluzív munkakörnyezet megteremtését célzó intézkedések hatékonyságának biztosítása az alábbiak révén:
- i. az akadémiai személyzet női tagjainak támogatása magasabb tudományos rangok elnyerésében, illetve felsővezetői/vezetői szerepek betöltésében;
 - ii. a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek, valamint a szélesebb körű sokszínűségi és befogadási tervek bevezetésének előmozdítása a felsőoktatási intézményekben és az előléptetési eljárásokban;
 - iii. hozzájárulás támogatóbb és bizalmon alapuló értékelési gyakorlatok kialakításához, előtérbe helyezve a belső motivációt, a nyílt visszajelzést és az együttműködést, többek között a befogadás és a sokszínűség terén a tényekre támaszkodó szakpolitikai döntéshozatal alapjának kidolgozása révén.
- (4) Ajánlott, hogy a tagállamok a szakpolitikai döntéshozatal során nagyobb mértékben támaszkodjanak a tényekre, és törekedjenek arra, hogy versenyképes, biztonságos, méltányos és megkülönböztetésmentes feltételeket teremtsenek a felsőoktatásban az életpályákkal és a személyzettel kapcsolatos felsőoktatási szakpolitikákra vonatkozó, intézményi, nemzeti és európai szinten rendelkezésre álló adatok alapján.
- (5) Ajánlott, hogy a tagállamok a lehető leghamarabb tegyenek eleget az ezen ajánlásban foglaltaknak annak érdekében, hogy lehetővé váljon a felsőoktatási intézmények Európa jövője érdekében való megerősítésére irányuló európai stratégiáról szóló tanácsi következtetésekben⁶⁴ meghatározott prioritások teljes körű végrehajtása. A tagállamok felkérést kapnak arra, hogy az európai oktatási térség keretrendszerének munkastrukturái keretében rendszeresen tájékoztassák a Bizottságot az ezen ajánlás célkitűzéseinek támogatása érdekében a megfelelő szinten meghozandó kapcsolódó intézkedésekről, amelyek alapvető elemei az európai oktatási térség megvalósítására és továbbfejlesztésére irányuló folyamatnak.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

*a Tanács részéről
az elnök*

⁶³ [The EU Platform of Diversity Charters turns 10!](#) [10 éves a sokszínűségi charták uniós platformja!] – [Európai Bizottság \(europa.eu\)](#).

⁶⁴ A Tanács következtetései a felsőoktatási intézmények Európa jövője érdekében való megerősítéséről szóló európai stratégiáról (HL C 167., 2022.4.21., 9. o.).