

Bruselj, 3. april 2024
(OR. en)

8506/24

Medinstitucionalna zadeva:
2024/0078(NLE)

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

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	27. marec 2024
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	COM(2024) 145 final
Zadeva:	Predlog - PRIPOROČILO SVETA o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2024) 145 final.

Priloga: COM(2024) 145 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Predlog

PRIPOROČILO SVETA

o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju

{SWD(2024) 74 final}

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

1.1 Razlogi za predlog in njegovi cilji

V gospodarstvu znanja bo prihodnost Evrope odvisna od uspešnosti izobraževalnih sistemov in njene sposobnosti konkuriranja v svetovni tekmi za talente. Za številne izzive, s katerimi se sooča Evropa, bo izobraževanje zagotovo del rešitve.

Evropski visokošolski sektor ima ključno vlogo pri opremljanju svoje delovne sile z znanji in spretnostmi na visoki ravni, ki so potrebni na trgu dela, ter postavlja temelje za inovacijsko zmogljivost in konkurenčnost Evrope, predvsem glede na vse manjšo delovno silo. Prav tako je bistven za sposobnost neodvisnega učenja in mišljenja državljanov EU, kar je ključnega pomena za delujočo demokracijo.

Visokošolski sektor mora pritegniti nadarjeno osebje in ga obdržati. To osebje bi moralo imeti možnost za uspeh ne glede na svoje ozadje in uživati akademsko svobodo v skladu z demokratičnimi načeli. Akademsko osebje danes opravlja najrazličnejše naloge poleg običajnih vlog poučevanja in raziskovanja. Možnosti poklicnih poti in zadovoljstvo z zaposlitvijo so odločilni za ohranitev akademskih talentov.

Ta predlog se osredotoča na dve dodatni vprašanji, ki vplivata na privlačnost akademskih poklicnih poti:

- (1) za ***pionirske nove skupne transnacionalne izobraževalne dejavnosti***, kot je evropska diploma¹, je potrebno osebje s posebnimi znanji in spretnostmi. Vendar izkušnje² kažejo, da lahko ukvarjanje s transnacionalnim sodelovanjem povzroči dodatno delovno obremenitev, ki ni vedno priznana ali nagrajena. To delo se lahko razume kot dodatno delo poleg zaposlitve s polnim delovnim časom, kar lahko odvrača od ukvarjanja s transnacionalnim sodelovanjem;
- (2) za ***opremljanje ljudi z visokokakovostnimi znanji in spretnostmi***, je potrebno dobro usposobljeno in agilno akademsko osebje. Vendar so merila za ocenjevanje poklicne poti in napredovanje v visokošolskem sektorju tesneje povezana z raziskovalnimi dejavnostmi in manj s kakovostjo poučevanja. Skupaj z zanemarjanjem stalnega usposabljanja, da bi sledili pedagoškim metodam in vsebini, lahko to akademsko osebje odvrne od poučevanja. Zato akademsko osebje lahko težka vzpostavlja ravnovesje med poučevanjem in raziskovanjem in zato manj poučuje.

Visokošolske ustanove tudi usmerjajo inovacije ter gospodarski, državljanski in kulturni razvoj v svoji regiji. Razvijajo znanje in poklicne spretnosti ljudi, hkrati pa povezujejo ljudi in skupnosti v korist obeh. Vendar številne visokošolske ustanove ne pripisujejo potrebne vrednosti dejavnostim, kot so sodelovanje s podjetji in skupnostjo, lokalne inovacije³ ali sodelovanje pri institucionalnem upravljanju.

¹ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o načrtu za evropsko diplomo, COM(2024) 144 final.

² Zaveznitva evropskih univerz, skupni magistrski študij Erasmus Mundus, skupni doktorski programi Marie Skłodowske-Curie (MSCA) in programi z znakom EIT, ki se financirajo v okviru programa Erasmus+.

³ Lokalne inovacije so namenjene doseganju urbane/regionalne gospodarske preobrazbe, ki presega učinke nacionalnih strategij ali strategij na ravni EU. To poudarja pristop od spodaj navzgor, ki vključuje vse ustrezne deležnike, pooblašča mesta ali regije za razvoj strategij, prilagojenih njihovim potrebam. Glej Rissola, G. and Haberleithner, J., *Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis* (Ekosistemi lokalnih inovacij. Primerjalna analiza študije primera), Urad za publikacije Evropske unije, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

Namen tega predloga je to obravnavati kot del širšega svežnja s sporočilom o načrtu za evropsko diplomu in predlogom za priporočilo Sveta o evropskem sistemu zagotavljanja kakovosti in priznavanja. Ta pobuda podpira prizadevanja za evropsko diplomu, vendar gre še dlje s priporočilom o pritegnitvi in ohranjanju odličnega akademskega osebja in osebja strokovnih služb v visokošolskem izobraževanju za dosego tega cilja.

Končni cilj pobude je uspešen visokošolski sektor kot ključni gradnik evropskega izobraževalnega prostora⁴, ki bi Evropi pomagal pri spopadanju s prihodnjimi izzivi, tako da bi ljudi opremil z znanji in spretnostmi v skladu s spreminjajočimi se družbenimi potrebami.

Ta predlog bi bilo treba obravnavati skupaj s Priporočilom Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi⁵ – s krepitvijo sinergij med evropskim izobraževalnim prostorom in evropskim raziskovalnim prostorom (ERP)⁶.

1.2 Strukturna in operativna vprašanja, ki jih je treba obravnavati v tem priporočilu

Dokazi iz študij in posvetovanj kažejo na odvrtilne dejavnike za osebje v visokošolskem izobraževanju, kar zadeva transnacionalno sodelovanje in poučevanje, ter da te dejavnosti niso dovolj priznane pri poklicnem napredovanju.

1.2.1 Spodbujanje, priznavanje in vrednotenje ukvarjanja s poglobljenim transnacionalnim sodelovanjem

Raziskave kažejo splošno razširjeno mnenje, da čas, ki ga osebje v visokošolskem izobraževanju nameni poglobljanju transnacionalnega sodelovanja (vključno z vzpostavljanjem in uvajanjem zavezništev evropskih univerz⁷), v njihovih poklicnih poteh ni ustrezno priznan. V posebni raziskavi o tem vprašanju⁸ se je večina anketirancev strinjala, da je transnacionalno sodelovanje pri poučevanju in učenju del njihove visokošolskih institucionalne strategije (66 %) in da poklicne poti za akademsko osebje učinkovito omogočajo, podpirajo in spodbujajo dejavnosti transnacionalnega sodelovanja (65 %). Vendar se je pri mehanizmi ocenjevanja, napredovanja in nagrajevanja le 40 % anketirancev strinjalo, da je bilo delo v zvezi s transnacionalnim sodelovanjem dejansko upoštevano. V številnih primerih so anketiranci menili, da je bilo to delo podcenjeno in da se je od ljudi pričakovalo, da ga bodo opravljali poleg zaposlitve za polni delovni čas.

Poleg tega evropske in mednarodne možnosti za mobilnost osebja niso dovolj olajšane. Akademsko osebje, ki sodeluje v programu Erasmus+ ali v ukrepu Marie Skłodowske-Curie, priznava, da ta programa omogočata večjo uporabo inovativnih metod poučevanja in spodbujanje tesnejših povezav s trgom dela. Vendar je v poročilu⁹ o virih za visokošolske

⁴ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o uresničitvi evropskega izobraževalnega prostora do leta 2025, 30. septembra 2020, COM(2020) 625 final.

⁵ Priporočilo Sveta z dne 18. decembra 2023 o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi (UL C, C/2023/1640, 29.12.2023).

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

⁷ Pobuda Evropske univerze je pobuda EU, katere cilj je vzpostaviti zavezništva med visokošolskimi ustanovami iz vse Evrope. Izvaja se predvsem s financiranjem programa Erasmus+.

⁸ Raziskave, ki jih je leta 2023 izvedel [ECORYS](#) (svetovalno podjetje, ki temelji na raziskavah).

⁹ OECD (2024), „*The state of academic careers in OECD countries: An evidence review*“, (Stanje akademskih poklicnih poti v državah OECD: Pregled dokazov) *OECD Education Policy Perspectives*, št. 91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

sisteme v 24 državah OECD¹⁰, ki so se odzvale, poudarjeno, da ima le polovica držav v vzorcu namenske nacionalne programe za financiranje in podporo mobilnosti osebja.

1.2.2 Spodbujanje, priznavanje in vrednotenje različnih akademskih vlog in nalog, vključno z inovacijami in učinkovitim poučevanjem

Delodajalec in širša družba od akademskega osebja, ki dela v visokošolskih ustanovah, pričakujeta, da bo poleg poučevanja in raziskovanja izpolnjevalo različne dodatne vloge in naloge¹¹. Te dodatne naloge navsezadnje vplivajo na vlogo, ki jo ima visokošolsko izobraževanje v družbi – izobraževanje visoko usposobljenih strokovnjakov ter reševanje družbenih in gospodarskih izzivov. Vendar te različne naloge niso vse enako cenjene. Čeprav v večini evropskih držav obstajajo formalni mehanizmi za priznavanje poučevanja na akademskih poklicnih poteh, se zdi, da v praksi ne delujejo dobro. Bistveno je, da se poučevanje in druge akademske dejavnosti, ki niso povezane z raziskavami – so pa vse ključne za družbo – vrednotijo enakovredno raziskovanju¹².

Organizacije deležnikov so zaskrbljene zaradi tega pomanjkanja enakega spoštovanja raziskovanja in poučevanja. Zaskrbljene so tudi zaradi visoke stopnje nezadovoljstva, o katerem se poroča zaradi institucionalnih praks, povezanih z raznolikostjo akademskih vlog in nalog. Na primer, v nedavni raziskavi¹³ sta več kot dve tretjini (70 %) anketirancev navedli, da delovna obremenitev akademskega osebja ni bila pravično enakomerno porazdeljena po vrstah zaposlenih, ravnem senioritete in vlogah. Druga nedavna študija je pokazala, da se uspešnost poučevanja sicer redno ocenjuje v številnih visokošolskih sistemih, rezultati tega vrednotenja pa le omejeno vplivajo na poklicno napredovanje, pri čemer se kakovostno in inovativno poučevanje le malo priznava¹⁴.

Modeli linearnih poklicnih poti so še eno vprašanje, ki zadeva akademsko osebje, saj ovirajo zmogljivost visokošolskih ustanov za inovacije in sodelovanje v svojem širšem ekosistemu. Akademsko osebje lahko redko nemoteno prehaja med akademskim svetom in drugimi sektorji. Vendar bi tako širjenje izkušenj prispevalo h kakovosti poučevanja in akademskemu življenju.

Poleg tega se podpora za razvoj akademskega osebja dojema kot nezadostna. Za delo z bolj raznoliko študentsko populacijo in njeno vključevanje v učno okolje, ki je osredotočeno na študenta, je treba nenehno posodabljati metode poučevanja. Čeprav ima akademsko osebje podporo za izboljšanje metod poučevanja (izboljšava poučevanja)¹⁵, to ni močno razširjena praksa po vsem evropskem izobraževalnem prostoru. Še manj pogosto je izvajanje zahteve po formalnih kvalifikacijah za poučevanje za akademsko osebje, ki ima pedagoško vlogo v visokošolskem izobraževanju¹⁶.

¹⁰ Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj.

¹¹ Te vključujejo transnacionalno sodelovanje, sodelovanje s podjetji in skupnostjo (sodelovanje z različnimi gospodarskimi sektorji in lokalnimi skupnostmi), lokalne inovacije in sodelovanje pri institucionalnem upravljanju.

¹² Glej spletno anketo ECORYS in pregled dokazov OECD. Poleg tega Priporočilo Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi (kakor je bilo sprejeto leta 2023) priporoča sisteme ocenjevanja in nagrajevanja, ki priznavajo raznolikost rezultatov, dejavnosti in praks. To vključuje poučevanje, sodelovanje med akademskim svetom in industrijo ter interakcijo z družbo.

¹³ Raziskava, ki jo je leta 2023 izvedel ECORYS.

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

¹⁵ Pet držav članic ima regulativne obveznosti za izboljšanje poučevanja: Danska, Estonija, Francija, Litva in Latvija. Glej Zhang, T. (2022). *National Developments in Learning and Teaching in Europe* (Nacionalni razvoj na področju učenja in poučevanja v Evropi). Bruselj: Evropsko združenje univerz.

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

1.2.3 Spodbujanje konkurenčnih, varnih, pravičnih, brezplačnih in nediskriminatornih pogojev za pritegnitev in ohranjanje osebja

Visokokakovostno poučevanje in transnacionalno sodelovanje se lahko razvijata le v svobodnem, varnem, predvidljivem in stabilnem delovnem okolju. Dobro počutje akademskega osebja temelji na več dejavnikih: možnosti za poklicni razvoj, enakost in nediskriminacijo pri zaposlovanju in napredovanju, priložnosti za mobilnost ter intelektualni svobodi. To so ključni dejavniki za pritegnitev mlajših generacij k poklicni poti v akademskem svetu. Hkrati lahko pomanjkanje vključevalnosti in konkurenčnosti v smislu privlačnih delovnih pogojev ljudi odvrne od izbire tovrstne poklicne poti. Velik delež prekarnih pogodb na področju visokošolskega izobraževanja, zlasti na začetku poklicne poti, jim preprečuje razvoj poklicnih znanj in spretnosti. Zato sta učinkovit socialni dialog in akademska svoboda nujna podpora elementa za doseganje visokokakovostnega izobraževanja in transnacionalnega sodelovanja.

Zaradi posebnih značilnosti visokošolskega izobraževanja in raznolikosti ustanov je položaj akademskega osebja precej različen – zlasti osebja v zgodnjih fazah poklicne poti. Veliko zaposlenih v visokošolskem izobraževanju je zaposlenih na podlagi kratkoročnih ali prekarnih pogodb¹⁷. Čeprav lahko to visokošolskim ustanovam omogoči večjo prožnost, lahko zmanjša privlačnost akademskega poklica.

Poleg varnosti zaposlitve in delovnih pogojev je dobro počutje akademskega osebja in osebja strokovnih služb odvisno tudi od zagotovila, da lahko poučujejo brez vmešavanja ali strahu pred povračilnimi ukrepi. V nedavni študiji, v kateri je analizirano, kako 4 000 posameznikov iz vrst akademskega osebja v državah EU dojema akademsko svobodo, jih je 45 % poročalo o spodbujanju zaščite akademske svobode¹⁸. Vsakršni incidenti, ki bi lahko ogrozili akademsko svobodo, lahko ovirajo akademsko delo, ki po svojem bistvu poteka v javnem prostoru. Strah pred preganjanjem zaradi znanstvenih stališč močno odvrča od kariere v visokošolskem izobraževanju.

Evropa ima v primerjavi s preostalim svetom zelo dostopen visokošolski sistem. Vendar so prikrajšane skupine še vedno podpovprečno zastopane med študenti, akademskim osebjem in raziskovalci. Pomembno je, da visokošolske ustanove ustvarijo okolje, v katerem talenti iz prikrajšanih skupin ostanejo v akademskem svetu – in s svojimi posebnimi izkušnjami – prispevajo k visokokakovostnemu akademskemu delu¹⁹. Akademsko osebje iz podpovprečno zastopanih skupin lahko deluje kot vzor za prikrajšane študente, kar bi lahko pripomoglo k pritegnitvi raznolikih talentov. Glede na svojo družbeno vlogo mora biti akademski svet odprt za raznolikost ter ustvarjati nediskriminatorne in varne pogoje, ki bodo vsem zaposlenim omogočili inovacije in poučevanje. Pomanjkanje vključevalnih in dostopnih možnosti za zaposlovanje, zaposlenost in mobilnost za invalide slednje odvrča od tega, da bi se zaposlili ali vztrajali na poklicni poti na tem področju. Leta 2020 je bilo v sektorju izobraževanja med zaposlenimi šestkrat manj invalidov kot bi bilo sorazmerno²⁰. Dokazi kažejo na vztrajno

¹⁷ Dokazi kažejo, da je v nekaterih sistemih približno četrtnina osebja zaposlena po kratkoročnih pogodbah: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), „*Academic freedom in the European Union: legalities and reality*“ (Akademska svoboda v Evropski uniji: pravna načela in realnost), Bergan, S., T. Gallagher in I. Harkavy (ur.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy* (Akademska svoboda, institucionalna avtonomija in prihodnost demokracije), Organizacija ZN za izobraževanje, znanost in kulturo, Svet Evrope, Strasbourg.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies – NESET \(nesetweb.eu\) trends, practices and policies](#) (Sodelovanje skupnosti v visokošolskem izobraževanju – trendi, prakse in politike) – NESET (nesetweb.eu).

²⁰ European Disability Expertise, *The employment of persons with disabilities* (Zaposlovanje invalidov) [Poročila – Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje – Evropska komisija \(europa.eu\)](#)

neravnovesje med spoloma, vključno s pogodbeno neenakostjo²¹. Ženske so pogosteje zaposlene po prekarnih pogodbah (9 % v primerjavi s 7,7 % leta 2019) in pogodbah za določen čas (3,9 odstotne točke več) kot moški. Kljub napredku v zadnjih letih so ženske podpovprečno zastopane med akademskim osebjem na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike ter na višjih položajih. Take razlike med spoloma lahko neposredno vplivajo na plačno vrzel med spoloma, saj so področja naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike običajno povezana z višjimi plačnimi ravni. Povprečni delež žensk s polno profesuro ali enakovrednimi položaji je v EU 26 %, pri upravljanju pa je neravnovesje med spoloma še večje, saj je med vodji visokošolskih ustanov le 24 % žensk.

Izboljšanje delovnih pogojev ter odpravljanje ovir in neenakosti med spoloma v akademskih poklicnih poteh imata pomembno vlogo pri spodbujanju konkurenčnih, svobodnih, vključevalnih, varnih, pravičnih in nediskriminatorskih pogojev v akademskem svetu, saj sta del elementov, potrebnih za povečanje privlačnosti visokošolskih ustanov za akademsko osebje ter spodbujanje visokokakovostnega poučevanja in transnacionalnega sodelovanja.

Podatki o akademskih poklicnih poteh so pogosto razdrobljeni, zaradi česar je nekatere vidike težko podrobno analizirati. Prizadevanja za zapolnitev nekaterih od obstoječih podatkovnih so se že začela v okviru dela, ki ga je opravila evropska opazovalnica za visokošolski sektor²² in ki ga bo opravila evropska opazovalnica za poklicne poti v raziskovanju, ki jo bo razvil evropski raziskovalni prostor za spremljanje poklicnih poti v raziskovanju v vseh sektorjih²³. Vendar sta za spremljanje institucionalne preobrazbe v visokošolskem sektorju EU in prispevanje k oblikovanju politik potrebna boljše zbiranje in povezovanje podatkov.

1.3 Cilji predlaganega priporočila Sveta

Namen tega priporočila Sveta je oblikovati skupni okvir na ravni EU za privlačne, vključevalne in trajnostne poklicne poti v visokošolskem izobraževanju.

1.4 Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike

Predlog je ključni prispevek v okviru evropskega izobraževalnega prostora in temelji na predhodnem delu, opisanem v odstavkih spodaj.

Sporočilo Komisije o evropski strategiji za univerze²⁴ poudarja potrebo po „prožnih in privlačnih poklicnih struktur[ah]“ v visokošolskem izobraževanju. V sporočilu je navedeno, da bo „Komisija [...] v tesnem sodelovanju z deležniki in državami članicami [...] predlagala evropski okvir za privlačne in trajnostne poklicne poti v visokem šolstvu v sinergiji z okvirom za raziskovalne poklicne poti, razvitim v okviru ERP“. Države članice tudi poziva, naj „spodbujajo enako spoštovanje različnih akademskih poklicnih poti in zagotovijo večjo prožnost akademskih poklicnih poti, [tudi] zunaj akademskega sveta.“.

Ta cilj je bil ponovno poudarjen v Sklepih Sveta o evropski strategiji za krepitev vloge visokošolskih institucij za prihodnost Evrope²⁵, v katerih je navedeno, da bi se „[p]ri

²¹ Evropska komisija, Generalni direktorat za raziskave in inovacije, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators* (Podatki o ženskah za leto 2021 – Spol v raziskovanju in inovacijah – Statistični podatki in kazalniki), Urad za publikacije, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Glej Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o evropski strategiji za univerze, 18. januar 2022, COM(2022) 16 final. Komisija bo ustanovila evropsko opazovalnico za visokošolski sektor. Ta opazovalnica bo združevala najboljše med sedanjimi podatkovnimi orodji in zmogljivostmi EU na enem mestu, hkrati pa dodatno krepila njihovo uporabo.

²³ Delovni program Evropa 2023–2024, „Širitev sodelovanja in krepitev evropskega raziskovalnega prostora“.

²⁴ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o evropski strategiji za univerze, 18. januar 2022, COM(2022) 16 final.

²⁵ Sklepi Sveta o evropski strategiji za krepitev vloge visokošolskih institucij za prihodnost Evrope (UL C 167, 21.4.2022, str. 9).

ocenjevanju poklicne poti [...] morala upoštevati celotna raznolikost akademskih dejavnosti v akademskih krogih in zunaj njih, in sicer v vseh razsežnostih nalog visokošolskih ustanov.“.

Ta predlog za priporočilo Sveta upošteva izkušnje z ukrepom Marie Skłodowske-Curie, ki prispeva k tem ciljem (i) s pritegnitvijo mednarodnih talentov v Evropo; (ii) spodbujanjem privlačnih delovnih pogojev ter (iii) podpiranjem usposabljanja, mobilnosti in poklicnega razvoja raziskovalcev in akademskega osebja v Evropi.

Namen Priporočila Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi²⁶ je okrepiti poklicne poti v raziskovanju v vseh sektorjih, vključno z uvedbo nove Evropske listine za raziskovalce. Okvir in Listina sta v skladu s sklepi Sveta z naslovom „Poglobitev evropskega raziskovalnega prostora: zagotavljanje privlačne in trajnostne poklicne poti in delovnih pogojev za raziskovalce ter uresničevanje kroženja možganov“²⁷, sprejetimi maja 2021 in ključnim dokumentom, priloženim k sklepom Sveta, z naslovom „Prihodnje upravljanje evropskega raziskovalnega prostora“²⁸.

Komisija je 13. novembra 2023 sprejela predlog za priporočilo Sveta „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar²⁹. Namen predlaganega priporočila je zagotoviti priložnosti za izobraževalce, osebje in učence vseh starosti.

Resolucija Sveta o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora in širše (2021–2030)³⁰ kot prednostno nalogo določa „[v]sesplošno uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti“. To prednostno nalogo krepijo ukrepi, ki spodbujajo „spodbujanju miselnosti preusposabljanja in izpopolnjevanja po vsej Uniji“³¹ v evropskem letu spretnosti 2023/2024 in politike v zvezi z znanji in spretnostmi, da se potrebe in nabor znanj in spretnosti učencev (tudi pridobljenih med mobilnostjo) poveže s priložnostmi na trgu dela.

Priporočilo Sveta z dne 23. novembra 2023 o izboljšanju zagotavljanja digitalnih spretnosti in kompetenc v izobraževanju in usposabljanju³² poziva države članice, naj „še naprej izboljšujejo ukrepe za zaposlovanje in usposabljanje učiteljev in učiteljic s strokovnim znanjem na področju [...] naprednih digitalnih tehnologij v visokošolskem izobraževanju ter pri tem upoštevajo njihove potrebe po širokem naboru pedagoških in didaktičnih spretnosti.“.

1.5 Skladnost z drugimi politikami Unije

Ta predlog priporočila Sveta s krepitvijo visokega šolstva prispeva k prizadevanjem Evrope za vlaganje v ljudi in njihova znanja in spretnosti ter postavlja temelje za trajnostno rast, konkurenčnost in visoko zaposlenost v skladu z evropskim semestrom.

²⁶ Priporočilo Sveta z dne 18. decembra 2023 o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi (UL C, C/2023/1640, 29.12.2023, str. 1).

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

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>. Glej ukrepe 4 „Spodbujanje privlačnih in trajnostnih poklicnih poti v raziskovanju, uravnoteženega kroženja talentov ter mednarodne, transdisciplinarne in medsektorske mobilnosti v celotnem evropskem raziskovalnem prostoru“;

²⁹ Predlog za priporočilo Sveta z naslovom „Evropa in mobilnost“ – priložnosti za učno mobilnost za vsakogar, 15. novembra 2023, COM(2023) 719 final.

³⁰ Resolucija Sveta o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora in širše (UL C 66, 26.2.2021).

³¹ Sklep (EU) 2023/936 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o evropskem letu spretnosti (UL L 125, 11.5.2023, str. 1).

³² Priporočilo Sveta z dne 23. novembra 2023 o izboljšanju zagotavljanja digitalnih spretnosti in kompetenc v izobraževanju in usposabljanju (UL C, C/2024/1030, 23.1.2024).

Prav tako je skladen z evropskim steblom socialnih pravic³³, ki določa načela in pravice, ki so bistvena za enake možnosti in dostop do trga dela, poštene delovne pogoje ter socialno zaščito in vključevanje, ter s Priporočilom Sveta iz novembra 2019 o "dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite"³⁴.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

2.1 Pravna podlaga

Predlog temelji na členih 165(4) in 166(4) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU). Člen 165(1) PDEU določa, da „Unija prispeva k razvoju kakovostnega izobraževanja s spodbujanjem sodelovanja med državami članicami ter po potrebi s podpiranjem in dopolnjevanjem njihovih dejavnosti, pri čemer v celoti upošteva odgovornost držav članic za vsebino poučevanja in organizacijo izobraževalnih sistemov“. Člen 165(2) PDEU nadalje določa, da je cilj dejavnosti Unije na področju izobraževanja „pospeševanje sodelovanja med izobraževalnimi ustanovami“ in „spodbujanje mobilnosti študentov in profesorjev“.

Člen 166(1) PDEU določa, da Unija izvaja politiko poklicnega usposabljanja. Člen 166(2) PDEU določa, da mora biti cilj dejavnosti Unije „spodbujanje sodelovanja v zvezi z usposabljanjem med izobraževalnimi ustanovami ali ustanovami za usposabljanje in podjetji“.

Poleg tega predlog temelji na členu 153(1), točki (b) in (i), v povezavi s členom 292. Medtem ko je v členu 153(1), točki (b) in (i), navedeno, da Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju delovnih pogojev ter enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu, člen 292 PDEU zagotavlja pravno podlago, na podlagi katere lahko Svet sprejema priporočila na predlog Komisije.

Pobuda ne predlaga nobene razširitve pristojnosti EU za sprejemanje predpisov ali zavezujočih zavez držav članic. Države članice se bodo glede na nacionalne okoliščine odločile, kako bodo izvedle to priporočilo Sveta.

2.2 Subsidiarnost (za neizključno pristojnost)

Predlog je v skladu z načelom subsidiarnosti, kot je določeno v členu 5(3) Pogodbe o Evropski uniji (PEU). Njegov namen je okrepiti transnacionalno sodelovanje v visokošolskem izobraževanju, hkrati pa ohraniti zmožnost držav članic, da sprejemajo neodvisne zakonodajne odločitve in izvajajo ukrepe za spodbujanje tesnejšega sodelovanja med visokošolskimi ustanovami. Ne glede na odgovornost držav članic se vprašanja transnacionalnega sodelovanja po naravi bolje obravnavajo na ravni EU, in sicer s skupnim ukrepanjem.

2.3 Sorazmernost

Predlog je v skladu z načelom sorazmernosti, kot je določeno v členu 5(4) PEU. Vsebina in oblika predloga ne presegata tega, kar je potrebno za doseg njegovih ciljev. Predlagani ukrepi so sorazmerni glede na zastavljene cilje, saj upoštevajo prakse držav članic in raznolikost sistemov. Vsakršne zaveze držav članic so prostovoljne narave in vsaka država članica lahko še vedno lahko sama odloči o izvajanju predloga. Dodana vrednost ukrepanja na ravni EU je spodbujanje globljega transnacionalnega sodelovanja med visokošolskimi ustanovami iz različnih držav članic, izboljšanje delovanja visokošolskega izobraževanja v EU ter povečanje njegove svetovne privlačnosti in konkurenčnosti.

³³ Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic (UL C 428, 13.12.2017, str. 10).

³⁴ Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

2.4 Izbira instrumenta

Za doseganje zgoraj navedenih ciljev člena 165(4) in 166(4) PDEU ter člen 292, kakor je pojasnjeno zgoraj, določajo, da Svet na predlog Komisije sprejme priporočila. Priporočilo Sveta je primeren instrument na področju izobraževanja in usposabljanja, na katerem ima Unija odgovornost podpiranja.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z DELEŽNIKI IN OCEN UČINKA

3.1 Posvetovanja z deležniki

V zadnjih letih so bile izvedene številne posvetovalne dejavnosti na sestankih: (i) delovne skupine strateškega okvira evropskega izobraževalnega prostora za visokošolsko izobraževanje; (ii) generalnih direktorjev za visoko šolstvo in (iii) skupine za spremljanje bolonjskega procesa ter delovne skupine za učenje in poučevanje.

Med Komisijo in visokošolskimi ustanovami, organizacijami deležnikov, vključno z evropskimi univerzami, so potekale redne razprave. Številni deležniki so predložili pisne prispevke (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Spletna anketa in ugotovitve iz predhodnega pregleda literature so dodatno okrepili prispevek deležnikov. Ta anketa in ugotovitve so jasno potrdile domnevo o pomanjkanju priznavanja poučevanja in drugih dejavnosti v primerjavi z raziskovanjem v akademskih poklicnih poteh v visokošolskih ustanovah. Poziv k predložitvi dokazov³⁶ je bil objavljen 9. januarja 2024 in zaključen 6. februarja 2024, deležniki pa so na splošno pobudo pozitivno sprejeli.

Komisija je v postopku priprave tega priporočila sodelovala tudi s socialnimi partnerji kot je ETUCE³⁷.

3.2 Zbiranje in uporaba strokovnih mnenj

Predlog temelji na dokazih in prispevkih iz študij in poročil: celovitem pregledu literature ECORYS in spletni anketi, vključno s sestanki v zvezi s posvetovanjem in tematskimi skupinami³⁸; pregledu dokazov OECD o akademskih poklicnih poteh³⁹ in dopolnilnem pregledu dobrega počutja akademskega osebja, ki ga je izvedel NESET⁴⁰.

Zagotovljeni so bili tudi prispevki, ki temeljijo na projektih, financiranih v okviru programa Erasmus+, v katere so bile vključene organizacije deležnikov: projekt LOTUS⁴¹, ki ga je koordinirala EUA in projekt E-note⁴².

³⁵ EUA: Evropsko združenje univerz; YERUN: Mreža mladih evropskih raziskovalnih univerz; LERU: Zveza evropskih raziskovalnih univerz; CESAER: Konferenca evropskih šol za visokošolsko izobraževanje in raziskave na področju inženiringa; The Guild: Združenje evropskih univerz, usmerjenih v raziskave; EURASHE: Evropsko združenje visokošolskih ustanov.

³⁶ [Privlačne in trajnostne poklicne poti v visokošolskem izobraževanju \(europa.eu\).](https://eua.europa.eu/en/privileges)

³⁷ Evropski sindikalni odbor za izobraževanje.

³⁸ Raziskava, ki jo je leta 2023 izvedel ECORYS.

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“ (Vodenje in organizacija za poučevanje in učenje na evropskih univerzah): LOTUS (eua.eu).

⁴² Domov – Evropska mreža za odličnost v poučevanju.

3.3 Ocena učinka

Ocena učinka ni bila izvedena zaradi prostovoljne narave predlaganih dejavnosti in obsega pričakovanih učinkov. Priprava predloga je temeljila na predhodnih študijah, posvetovanjih z deležniki in državami članicami ter pozivu k predložitvi dokazov.

3.4 Temeljne pravice

Predlog spoštuje načela iz Listine Evropske unije o temeljnih pravicah⁴³, in sicer pravico do izobraževanja iz člena 14, spoštovanje svobodnega umetnostnega ustvarjanja in znanstvenega raziskovanja ter akademske svobode iz člena 13, prepove diskriminacije iz člena 21, enakost žensk in moških iz člena 23 ter pravico do poštenih in pravičnih delovnih pogojev iz člena 31.

4. PRORAČUNSKE POSLEDICE

Čeprav ta pobuda ne bo zahtevala dodatnih sredstev iz proračuna EU, se bodo z ukrepi iz tega priporočila mobilizirali viri financiranja na ravni EU ter nacionalni in regionalni ravni.

5. DRUGI ELEMENTI

Načrti za izvedbo ter ureditev spremljanja, ocenjevanja in poročanja

Komisija namerava:

- olajšati vzajemno učenje med državami članicami, visokošolskimi ustanovami in deležniki, vključno z zavezništvu evropskih univerz za izboljšavo poučevanja; mehanizme, ki zagotavljajo priznavanje poučevanja in vključenosti v dejavnosti transnacionalnega sodelovanja ter omogočajo trajnostne poklicne poti in ustrezne ukrepe za upravljanje talentov za akademsko osebje in osebje strokovnih služb;
- spodbujati sinergije med tem predlogom in Priporočilom Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi. To bi lahko pripomoglo k zagotavljanju boljših in doslednih poklicnih poti akademskega osebja, ki dela v visokošolskih ustanovah in raziskovalnih ustanovah;
- olajšati z dokazi podprto politiko in spremljanje napredka tega predloga z evidentiranjem obstoječih podatkov o visokošolskih poklicnih poteh in kadrovske politiki na evropski, nacionalni in institucionalni ravni prek evropske opazovalnice za visokošolski sektor. Komisija namerava tudi opredeliti podatkovne vrzeli in potrebe ter preučiti ustrezne povezave med evropsko opazovalnico za visokošolski sektor in opazovalnico za poklicne poti v raziskovanju, ki je bila razvita v okviru evropskega raziskovalnega prostora.

⁴³ Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (UL C 326, 26.10.2012, str. 391).

Predlog

PRIPOROČILO SVETA**o privlačnih in trajnostnih poklicnih poteh v visokošolskem izobraževanju**

SVET EVROPSKE UNIJE JE –

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

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Visokokakovostno osebje je bistveno za uspešne visokošolske ustanove Unije in tesnejše transnacionalno sodelovanje med državami članicami v skladu z evropsko strategijo za univerze.⁴⁴
- (2) Pod pojmom „akademsko osebje“ v visokošolskem izobraževanju bi bilo treba razumeti osebje, katerega osnovna ali glavna naloga je poučevanje ali raziskovanje v ustanovah, ki ponujajo programe na ravneh 5 do 8 evropskega ogrodja kvalifikacij (EOK)⁴⁵. Pod pojmom osebje, ki mu je namenjeno to priporočilo, bi bilo treba razumeti osebje v visokošolskih ustanovah, ki poučuje in raziskuje, ter osebje, ki samo ali pretežno poučuje, ne glede na njegov status. Vključuje tudi raziskovalce, ki delajo v visokošolskih ustanovah in niso nujno stalno zadolženi za poučevanje, vendar so vključeni v življenje ustanove in lahko občasno sodelujejo pri poučevanju.
- (3) Nekatera priporočila vključujejo osebje strokovnih služb, ki se ne obravnava strogo kot „akademsko osebje“, vendar ima obsežno strokovno znanje na visoki ravni na strateškem, pravnem ali komunikacijskem področju, strokovnjake, ki delajo na področjih, povezanih z akademskimi nalogami, vendar vanje niso neposredno vključeni, ali strokovnjake v visokošolskem izobraževanju z obsežnim znanjem o visokošolskem izobraževanju in drugih ustreznih politikah.
- (4) Visokošolske ustanove se soočajo s spreminjajočimi se razmerami in nastajajo nove vrste akademskih dejavnosti. Od akademskega osebja v visokošolskem izobraževanju se pričakuje izpolnjevanje različnih vlog, od tradicionalnega izobraževanja in raziskav do podjetništva in inovacij, valorizacije znanja, transnacionalnega sodelovanja, sodelovanja s podjetji in skupnostjo⁴⁶, regionalnega in lokalnega razvoja, mentorstva, upravljanja in vodenja ter sodelovanja pri

⁴⁴ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o evropski strategiji za univerze, 18. januar 2022, COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Evropsko ogrodje kvalifikacij \(EOK\) | Europass](#)

⁴⁶ Poslanstvo visokega šolstva presega naloge izobraževanja in raziskav. Sodelovanje s podjetji pomeni vzpostavitev partnerstev med visokošolskimi ustanovami in podjetji, kar prinaša vzajemne koristi, kot sta dostop do novih tehnologij za podjetja ter dostop do opreme, strokovnega znanja ali mrež za visokošolske ustanove zunaj akademskega sveta. Sodelovanje s skupnostjo pomeni krepitev demokratičnih vrednot in državljanske udeležbe, obravnavanje potreb ranljivih skupin, prispevanje h kulturnemu razvoju, prispevanje k javni politiki in reševanje obsežnih družbenih izzivov.

institucionalnem upravljanju. Navedene različne vloge so neenakomerno priznane. Da bi odpravili pristranskost v strukturah poklicnih poti in splošno družbeno priznavanje raziskav na račun poučevanja in drugih neraziskovalnih akademskih dejavnosti, bi bilo primerno spodbujati pristope, ki priznavajo različne akademske poklicne poti, ter jih upoštevati v postopkih ocenjevanja in poklicnega napredovanja osebja.

- (5) Ustvarjanje boljših pogojev za akademsko osebje in odprava ovir lahko prispevata k večji privlačnosti visokošolskih ustanov kot krajev dela in izboljšata njihovo zmožnost za pozitivne učinke prelivanja, predvsem na trgu dela s spodbujanjem razvoja talentov. Bolj cenjeno in podprto akademsko osebje lahko prispeva k oblikovanju delovne sile, potrebne za razvoj regionalnih gospodarstev, ki so vedno bolj odvisna od znanja, inovacij in visoko usposobljenih ljudi. Pomen privlačnih in učinkovitih visokošolskih ustanov je bil priznan zlasti v regijah, ki so v pasti nerazvoja talentov ali jim grozi, da se bodo v njej znašle, in ki zaostajajo pri ustvarjanju novih gospodarskih priložnosti⁴⁷.
- (6) Čedalje bolj strateške transnacionalne dejavnosti, vključno z vzpostavljanjem zavezništev evropskih univerz⁴⁸ in razvojem transnacionalnih izobraževalnih programov, od akademskega osebja in osebja strokovnih služb zahtevajo dodaten čas in energijo za navedene dejavnosti poleg osnovnega poučevanja in raziskav. Za nadaljnji razvoj teh dejavnosti je treba v mehanizmih ocenjevanja in napredovanja priznati vključenost osebja v delo na področju transnacionalnega sodelovanja.
- (7) Svobodno in nediskriminatorno delovno okolje je pomemben dejavnik, ki akademskemu osebju omogoča visokokakovostno poučevanje. Akademsko svobodo bi bilo treba zaščititi in spodbujati, da se ohrani na visoki ravni, ki jo uživa akademsko osebje v Uniji. Akademsko osebje in osebje strokovnih služb se lahko sooča z izzivi nezadovoljivih delovnih pogojev⁴⁹, velike delovne obremenitve in spolne ali druge pristranskosti pri ocenjevanju in priznavanju. Poleg tega so ženske pogostejše kot moški zaposlene po prekarnih in začasnih pogodbah.⁵⁰ Za reševanje navedenih izzivov je treba spodbujati konkurenčne, dostopne in poštene delovne pogoje v akademskem svetu.
- (8) Ukrepi Unije za vključevalnost, raznolikost in enakost spolov v visokošolskem izobraževanju temeljijo na pristopu vključevalne odličnosti. Z njim se želi podpreti odlično visokošolsko izobraževanje ob hkratnem zagotavljanju enake udeležbe s posebnim poudarkom na podpovprečno zastopanih in prikrajšanih skupnostih. Da bi odpravili podpovprečno zastopanost določenih skupin v visokošolskih ustanovah, zlasti na vodstvenih položajih, bi bilo primerno spodbujati načrte za raznolikost in vključevanje v visokošolskih ustanovah ter v postopkih poklicnega napredovanja.
- (9) To priporočilo je oblikovano v tesni sinergiji s Priporočilom Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in

⁴⁷ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o izkoriščanju potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah, 17. januar 2023, COM(2023) 32 final.

⁴⁸ Pobuda Evropske univerze je pobuda EU, katere cilj je vzpostaviti zavezništva med visokošolskimi ustanovami iz vse Evrope. Izvaja se predvsem s financiranjem programa Erasmus+.

⁴⁹ Vključno s pomanjkanjem razumnih prilagoditev za hendikepirane osebe, Direktiva 2000/78/ES o enakosti pri zaposlovanju.

⁵⁰ Evropska komisija, Generalni direktorat za raziskave in inovacije, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators* (Podatki o ženskah za leto 2021 – Spol v raziskovanju in inovacijah – Statistični podatki in kazalniki), Urad za publikacije, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

podjetništva v Evropi⁵¹, katerega cilj so privlačnejše raziskovalne poklicne poti v vseh sektorjih, vključno z akademskim svetom, in ob polnem priznavanju vseh vrst poklicnih poti. Obe priporočili sta namenjeni izboljšanju delovnih pogojev, stabilnosti poklicnih poti, znanj in spretnosti, enakosti spolov, vključevalnosti in ukrepov socialnega varstva za ciljne skupine.

- (10) Namen tega priporočila je spodbuditi boljše priznavanje energije in časa, ki ga akademsko osebje in drugo osebje strokovnih služb nameni dejavnostim transnacionalnega sodelovanja, na primer zavezništvom evropskih univerz. Za popolno uvedbo te pobude⁵² in spodbujanje dejavnosti transnacionalnega sodelovanja, vključno z razvojem skupnih diplom, bi bilo treba spodbujati polno vključenost osebja in možnosti poklicnih poti za akademsko osebje in osebje strokovnih služb, ki opravlja naloge strateškega usklajevanja. Spodbujanje osebja k promociji transnacionalne in medsektorske mobilnosti bi moralo prav tako močno prispevati k razvoju transnacionalnih inovativnih in interdisciplinarnih izobraževalnih programov v korist vseh študentov.
- (11) Namen tega priporočila je spodbujati ukrepe za krepitev stalnega strokovnega razvoja in dodatno priznavanje raznolikosti dejavnosti, ki jih izvaja akademsko osebje. To bo omogočilo polno vključenost osebja pri razvoju inovativnega poučevanja in učenja, spodbujanje naravnosti k izpopolnjevanju in preusposabljanju ter pridobivanja znanj in spretnosti za zeleni in digitalni prehod, vključno z uporabo umetne inteligence pri poučevanju.
- (12) Namen tega priporočila je spodbujati konkurenčne, pravične, vključevalne, dostopne, varne in nediskriminatorne pogoje za akademsko osebje in osebje strokovnih služb, da bi ga pritegnili v visokošolski sektor in v njem ohranili. Akademsko osebje bi moralo imeti možnost, da razvije inovativne metode poučevanja v okolju, v katerem so delovni pogoji konkurenčni in pravični ter kjer so temeljne pravice zaščitene in ne da bi se balo povračilnih ukrepov in/ali neupravičenega zunanjega vpliva.
- (13) Namen tega priporočila je tudi izboljšati dokazno podlago za razvoj kadrovskih politik in strategij na področju visokošolskega izobraževanja. Ker se mednarodno primerljivi podatki o akademskem osebju ne zbirajo sistematično in ker se v različnih visokošolskih sistemih uporabljajo različni sklopi kategorij osebja, bi bilo primerno preučiti možnost zbiranja podrobnejših podatkov, da bi se zadostno spremljali nastajajoči trendi in sprejeli ukrepi politike, ki bi resnično temeljili na dokazih, za poglobitev transnacionalnega sodelovanja na ravni Unije.
- (14) V podporo temu priporočilu namerava Komisija v tesnem sodelovanju z državami članicami, visokošolskimi ustanovami in socialnimi partnerji v delovni skupini strateškega okvira evropskega izobraževalnega prostora za visokošolsko izobraževanje⁵³ koordinirati pripravo smernic za svetovanje o tem, kako lahko visokošolske ustanove izboljšajo privlačnost poklicnih poti akademskega osebja in podpornega strokovnega osebja, ter evropski okvir kompetenc za akademsko osebje,

⁵¹ Priporočilo Sveta z dne 18. decembra 2023 o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi (UL C, C/2023/1640, 29.12.2023, str. 1).

⁵² Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o evropski strategiji za univerze, 18. januar 2022, COM(2022) 16 final.

⁵³ Ureditev v okviru Sporočila Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o uresnitvi evropskega izobraževalnega prostora do leta 2025, 30. septembra 2020, COM(2020) 625 final.

da bi se izboljšala prepustnost poklicnih poti med sektorji na podlagi obstoječih okvirov kompetenc na ravni Unije, kot je evropski okvir kompetenc za raziskovalce (ResearchComp).⁵⁴

- (15) Komisija namerava podpreti tudi organizacijo namenskega socialnega dialoga na ravni Unije o poklicnih poteh akademskega osebja in osebja strokovnih služb, olajšati vzajemno učenje med državami članicami o učinkovitih mehanizmih, ki zagotavljajo priznavanje dela akademskega osebja in osebja strokovnih služb v zvezi s transnacionalnim sodelovanjem in inovativnih dejavnosti poučevanja, ter podpirati z dokazi podprto politiko in prek evropske opazovalnice za visokošolski sektor⁵⁵ spremljati napredek z evidentiranjem obstoječih podatkov o visokošolski politiki poklicnih poti in kadrovske politiki na evropski, nacionalni in institucionalni ravni ter opredeliti podatkovne vrzeli in potrebe po podatkih.
- (16) Komisija spodbuja sinergije s Priporočilom Sveta o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi, da bi zagotovila izboljšane in stabilne poklicne poti akademskega osebja, ki dela v visokošolskih ustanovah ter se ukvarja s poučevanjem in raziskovanjem.
- (17) Komisija namerava nadalje razvijati, spodbujati in podpirati transnacionalno sodelovanje na področju izobraževanja in inovativno izobraževalno odličnost z ustreznimi viri financiranja na ravni Unije, tudi prek programa Erasmus+⁵⁶, ter spodbujati države članice k uporabi instrumenta za tehnično podporo za pridobitev tehničnega strokovnega znanja po meri za oblikovanje in izvajanje potrebnih reform v visokošolskem izobraževanju, vključno s spodbujanjem sodelovanja med oblikovalci politik, raziskovalci in akademskim svetom ter z razvijanjem privlačnosti akademskih poklicnih poti –

SPREJEL NASLEDNJE PRIPOROČILO:

Transnacionalno sodelovanje

- 1. Priporoča se, da države članice spodbujajo, priznavajo in cenijo delo v zvezi s poglobljenim transnacionalnim sodelovanjem, zlasti:
 - (a) spodbujajo in podpirajo delo akademskega osebja in osebja strokovnih služb v zvezi z dejavnostmi poglobljenega transnacionalnega sodelovanja, kot so programi s skupno diplomom ali skupne ponudbe izobraževanja in usposabljanja, ki vodijo do mikrodokazil⁵⁷ na vseh ravneh in v vseh strokah, tako da se take dejavnosti ovrednotijo. Na primer:
 - (i) z upoštevanjem vključevanja ciljev, povezanih s transnacionalnim sodelovanjem na področju izobraževanja v poklicne poti in kadrovske politike na nacionalni in institucionalni ravni;

⁵⁴ [ResearchComp: Evropski okvir kompetenc za raziskovalce – Evropska komisija \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ Glej Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o evropski strategiji za univerze, 18. januar 2022, COM(2022) 16 final. Komisija ustanavlja evropsko opazovalnico za visokošolski sektor. Ta opazovalnica naj bi združevala najboljše med sedanjimi podatkovnimi orodji in zmogljivostmi EU na enem mestu, hkrati pa dodatno krepila njihovo uporabo.

⁵⁶ Uredba (EU) 2021/817 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. maja 2021 o vzpostavitvi programa Erasmus+: programa Unije za izobraževanje in usposabljanje, mladino ter šport, ter o razveljavitvi Uredbe (EU) št. 1288/2013 (UL L 189, 28.5.2021, str. 1).

⁵⁷ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost (UL C 243, 27.6.2022, str. 10).

- (ii) z upoštevanjem razvoja skupnih transnacionalnih izobraževalnih dejavnosti pri ocenjevanju akademske poklicne poti akademskega osebja;
- (ii) z upoštevanjem dela, povezanega s transnacionalnim sodelovanjem, v celotnem delovnem času akademskega osebja;
- (b) s stremljenjem k cilju, da v dialogu z visokošolskim sektorjem razvijejo dolgoročne možnosti poklicnih poti in ukrepe za upravljanje talentov, namenjene akademskemu osebju in osebju strokovnih služb, ki je vključeno v usklajevanje in upravljanje zavezništov visokošolskih ustanov, kot so zavezništva evropskih univerz;
- (c) s spodbujanjem razvoja in promocije novih priložnosti za evropsko in mednarodno mobilnost, ki nudijo tudi alternativne oblike za tiste, ki ne morejo potovati, za akademsko osebje in osebje strokovnih služb, tudi z izkoriščanjem obstoječih instrumentov za upravljanje poklicnih poti in mobilnost delovne sile, kot sta platforma Europass⁵⁸ in svetovalci za mobilnost evropske mreže služb za zaposlovanje (EURES)⁵⁹;
- (d) s podpiranjem visokošolskih ustanov, da se zagotovi, da lahko namenijo ustrezne človeške vire za transnacionalno sodelovanje;
- (e) s spodbujanjem možnosti za akademsko osebje in osebje strokovnih služb za udeležbo v vseživljenjskem učenju, vključno s študijskim dopustom za namene izboljšanja znanja in spretnosti, potrebnih za transnacionalne izobraževalne dejavnosti.

Visokošolske ustanove

2. Priporoča se, da države članice spodbujajo, priznavajo in cenijo različne akademske vloge, vključno z inovativnim in učinkovitim poučevanjem, ter zlasti:
 - (a) navežejo dialog z visokošolskim sektorjem, da bi:
 - (i) zagotovili, da kadrovske politike v visokošolskem sektorju priznavajo in nagrajujejo podobne raznolike vloge akademskega osebja, kot so poučevanje, raziskovanje, podjetništvo in inovacije, valorizacija znanja, transnacionalno sodelovanje, sodelovanje s podjetji in skupnostjo, regionalni in lokalni razvoj, mentorstvo, uprava in upravljanje, sodelovanje pri institucionalnem upravljanju;
 - (ii) spodbujali nove in obstoječe pristope, ki cenijo, priznavajo in nagrajujejo različne akademske poklicne poti za prepustnost poklicnih poti v različnih vlogah akademskega osebja, kakor je navedeno v točki 2(a)(i); v različnih javnih in zasebnih sektorjih in vseh državah, ob upoštevanju prekinitev poklicne dejavnosti⁶⁰ na pregleden način;
 - (iii) razvijali prakse v visokošolskem sektorju, da bi cenili izboljšavo poučevanja in razvoj osebja ter spodbujali enako spoštovanje poučevanja v primerjavi z raziskovanjem, pri ocenjevanju in napredovanju osebja;
 - (iv) spodbujali institucionalno vodstvo v visokošolskih ustanovah, da poveča in ohrani poudarek na učenju in poučevanju z namenjanjem enake

⁵⁸ [Domov | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

⁶⁰ Na primer zaradi obveznosti starševstva in oskrbe, zdravstvenih težav.

pozornosti poučevanju kot raziskavam ter ceni tiste, ki se v visokošolskih ustanovah dejavno zavzemajo za poučevanje in učno odličnost;

- (b) razvijajo prakse v visokošolskem sektorju v sodelovanju z njim, da bi vlagale v stalen razvoj znanj in spretnosti, in sicer tako da:
 - (i) zagotavljajo ustrezno usposabljanje in podporo akademskemu osebju, ki izvaja pedagoške dejavnosti, vključno z osebjem na začetku poklicne poti in učitelji s krajšim delovnim časom;
 - (ii) podpirajo izboljšavo poučevanja s podpiranjem raziskav o poučevanju in eksperimentiranja z novimi pedagoškimi metodami ter vzpostavitev inovativnih centrov za poučevanje in učenje v visokošolskih ustanovah, ki bodo akademskemu osebju pomagali pri njegovem pedagoškem poslanstvu;
 - (iii) nudijo podporo akademskemu osebju pri stalnem strokovnem razvoju z inovativnimi pristopi k učenju in poučevanju, vključno z mikrodokazili, da se izboljšajo digitalni in inovativni pristopi k poučevanju, vključno z izkoriščanjem varne in pregledne uporabe umetne inteligence, pri čemer se v njihove predmete⁶¹ umešča učenje za zeleni prehod in trajnostni razvoj, vključevalni pristopi k učenju za raznolike skupine učencev, vključitev transnacionalnega sodelovanja v programe izobraževanja in usposabljanja: izmenjava znanja v spletnih tečajih s preostalim svetom na podlagi načel odprtega izobraževanja⁶²;
- (c) razmislijo o vključitvi kazalnikov, ki ocenjujejo stopnjo inovativnosti in kakovosti pri poučevanju in učenju v obstoječe postopke zagotavljanja kakovosti.

3. Priporoča se, da države članice spodbujajo spoštovanje kolektivnih pogodb, učinkovit socialni dialog in avtonomijo socialnih partnerjev ter sprejmejo podpirne ukrepe, da bi delodajalci zagotovili privlačne, vključevalne in konkurenčne delovne pogoje, v katerih se akademsko osebje ceni, spodbuja in podpira. Taki podporni ukrepi bi lahko vključevali:

- (a) izboljšanje praks zaposlovanja in delovnih pogojev akademskega osebja in osebja strokovnih služb ter s tem povezanih mehanizmov financiranja, da bi bili navedeni pogoji preglednejši, predvidljivejši, dostopnejši in stabilni, zlasti za osebje v zgodnjih fazah poklicne poti;
- (b) zagotavljanje sorazmernega plačila brez plačne vrzeli med spoloma, usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter prožne delovne pogoje akademskega osebja in osebja strokovnih služb, ki jim pomagajo pri usklajevanju zasebnega življenja, družine, obveznosti oskrbe, zdravja, varnosti in splošnega dobrega počutja brez negativnega vpliva na poklicne poti;
- (c) omogočanje dostopa do ustrezne socialne zaščite ne glede na obliko zaposlitve, brez poseganja v pravico držav članic, da opredelijo temeljna načela svojih sistemov socialne varnosti. Taki ukrepi bi se lahko nanašali na naslednja področja, če jih države članice zagotavljajo: denarna nadomestila za brezposelnost nadomestila za odsotnost z dela zaradi bolezni ali v zvezi

⁶¹ Priporočilo Sveta z dne 16. junija 2022 o učenju za zeleni prehod in trajnostni razvoj (UL C 243, 27.6.2022, str. 1).

⁶² Odprte izobraževalne prakse so tehnike poučevanja in učenja, ki temeljijo na odprtih in participativnih tehnologijah ter odprtih izobraževalnih virih za olajšanje sodelovalnega in prožnega učenja.

zdravstvenim varstvom, materinski dopust; očetovski dopust in starševski dopusti ter s tem povezani prejemki; invalidnine; prejemki za starost in prejemki za preživele osebe; nadomestila ob nesreči pri delu in poklicni bolezni;

- (d) zagotavljanje dostopa do posodobljenih, celovitih, uporabniku prijaznih in jasno razumljivih informacij o njihovih pravicah in obveznostih na področju socialne zaščite ter za zagotovitev, da se pravice – pridobljene prek obveznih ali prostovoljnih sistemov – ohranijo, kopičijo in/ali prenašajo v vse vrste zaposlitvenih in samozaposlitvenih statusov ter čezmejno, po gospodarskih sektorjih, v vsem delovnem življenju ali v določenem referenčnem obdobju ter med različnimi sistemi znotraj določenega področja socialne zaščite;
 - (e) zagotavljanje, da se lahko akademsko osebje v vseh fazah svoj poklicne poti in ne glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi vključi v poučevanje in učenje, raziskovanje, brez vmešavanja ali strahu pred povračilnimi ukrepi, tako da:
 - (i) prispevajo k učinkovitosti mehanizmov spremljanja, ki spodbujajo in ščitijo akademsko svobodo;
 - (ii) opredelijo okvire za zaščito posameznih članov akademskega osebja pred neupravičenim zunanjim vmešavanjem in grožnjami;
 - (iii) prispevajo k preglednosti sporazumov o financiranju ali sodelovanju z učinkovitim obvladovanjem tveganja;
 - (f) zagotavljanje enakosti spolov, uravnotežene zastopanosti spolov, enakih možnosti in vključevalnosti za akademsko osebje vseh ozadij, vključno s pripravo in izmenjavo dobrih praks v visokošolskem izobraževanju glede enakosti spolov, vključevalnosti in raznolikosti ter spodbujanje visokošolskih ustanov bodisi uporabi k obstoječih ali razvoju novih orodij, kot so listine o raznolikosti⁶³, kodeksi ravnanja, gradivo s smernicami ali priročniki;
 - (g) zagotavljanje učinkovitosti ukrepov za vzpostavitev vključevalnega delovnega okolja, tako da:
 - (i) podpirajo akademsko osebje pri doseganju visoke ravni akademske senioritete in vlog višjega vodstva/vodstvenih vlog;
 - (ii) spodbujajo uvajanja načrtov za enakost spolov ter širših načrtov za raznolikost in vključevanje v visokošolskih ustanovah in v postopkih napredovanja na poklicni poti;
 - (iii) prispevajo k bolj podpornim praksam ocenjevanja in praksam ocenjevanja, ki temeljijo na zaupanju, pri čemer dajejo prednost notranji motivaciji, odprtosti za povratne informacije in sodelovanju, vključno z razvojem pogojev za z dokazi podprto oblikovanje politik o vključevanju in raznolikosti.
4. Priporoča se, da države članice sodelujejo pri z dokazi podprtem oblikovanju politik, kateri namen je ustvariti konkurenčne, varne, pravične in nediskriminatorne pogoje v akademskem svetu na podlagi razpoložljivih organizacijskih, nacionalnih in evropskih podatkov o poklicni poti v visokošolskem izobraževanju in kadrovske politiki.

⁶³ [Deseta obletnica platforme EU za listine o raznolikosti. – Evropska komisija \(europa.eu\).](#)

5. Priporoča se, da države članice čim prej upoštevajo to priporočilo, da se omogoči celovito izvajanje prednostnih nalog iz Sklepov Sveta o evropski strategiji za krepitev vloge visokošolskih institucij za prihodnost Evrope⁶⁴. Pozvane so, da Komisijo v okviru delovnih struktur okvira evropskega izobraževalnega prostora redno obveščajo o ustreznih ukrepih, ki jih je treba sprejeti na ustrezni ravni v podporo ciljem tega priporočila kot bistvenih korakov za doseganje in nadaljnji razvoj evropskega izobraževalnega prostora.

V Bruslju,

*Za Svet
predsednik*

⁶⁴ Sklepi Sveta o evropski strategiji za krepitev vloge visokošolskih institucij za prihodnost Evrope (UL C 167, 21.4.2022, str. 9).