



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 27.3.2024 COM(2024) 145
final

2024/0078 (NLE)

RECOMANDARE A CONSILIULUI

privind carierele atractive și durabile în învățământul superior

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

1.1. Temeiurile și obiectivele propunerii

În economia bazată pe cunoaștere, viitorul Europei va fi modelat de performanța sistemelor sale de învățământ și de capacitatea sa de a concura în cursa mondială pentru atragerea talentelor. Pentru multe dintre provocările cu care se confruntă Europa, educația trebuie să facă parte din soluție.

Sectorul învățământului superior din Europa joacă un rol esențial în dotarea forței sale de muncă cu competențele de nivel înalt necesare pe piața forței de muncă și pune bazele capacității de inovare și competitivității Europei, în special în contextul scăderii forței de muncă. Acest sector este, de asemenea, esențial pentru capacitatea cetățenilor UE de a învăța și de a gândi în mod independent, ceea ce este crucial pentru o democrație funcțională.

Sectorul învățământului superior trebuie să atragă personal talentat și să îl păstreze. Personalul ar trebui să fie în măsură să prospere, indiferent de mediul din care provine, și să se bucure de libertate academică, în conformitate cu principiile democratice. În prezent, personalul academic își asumă o gamă largă de sarcini, dincolo de rolurile tradiționale de predare și cercetare. Perspectivele de carieră și satisfacția profesională sunt decisive pentru păstrarea talentelor din mediul academic.

Prezenta propunere se axează pe alte două aspecte cu impact asupra atractivității carierelor academice:

- (1) ***Lansarea de noi activități educaționale transnaționale comune*** - cum ar fi o diplomă europeană¹ - necesită personal specializat, cu competențe specifice. Cu toate acestea, experiența² arată că implicarea în cooperarea transnațională poate duce la un volum de muncă suplimentar, care nu este întotdeauna recunoscut sau recompensat. Această activitate poate fi percepută ca un element care trebuie realizat în plus față de un loc de muncă cu normă întreagă, ceea ce poate descuraja implicarea în activități de cooperare transnațională.
- (2) ***Înzestrarea persoanelor cu competențe de înaltă calitate*** necesită personal academic bine pregătit și flexibil. Cu toate acestea, criteriile de evaluare a carierei și de promovare în sectorul învățământului superior sunt mai strâns legate de activitățile de cercetare și mai puțin de calitatea predării. Acest lucru poate descuraja personalul academic în ceea ce privește procesul de predare, pe lângă neglijarea formării continue pentru a-i ține la curent cu privire la metodele și conținutul pedagogic. Prin urmare, personalul academic se poate confrunta cu dificultăți în ceea ce privește echilibrul dintre predare și cercetare și, astfel, se poate implica mai puțin în procesul de predare.

Instituțiile de învățământ superior ghidează, de asemenea, inovarea și dezvoltarea economică, civică și culturală a regiunii lor. Ele dezvoltă cunoștințele și competențele profesionale ale oamenilor, dar și reunesc oamenii și comunitățile în beneficiul ambelor părți. Cu toate acestea, multe instituții de învățământ superior nu atribuie valoarea necesară unor activități

¹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind un model pentru o diplomă europeană, COM(2024) 144 final.

² Alianțele universităților europene, programele de masterat comune Erasmus Mundus, programele de doctorat comune Marie Skłodowska-Curie (MSCA) și programele care poartă eticheta EIT finanțate în cadrul programului Erasmus+.

precum implicarea întreprinderilor și a comunității, inovarea bazată pe realitatea locului³ sau participarea la guvernarea instituțională.

Prezenta propunere urmărește să abordeze acest aspect în cadrul unui pachet mai amplu, alături de o comunicare privind un model pentru o diplomă europeană și o propunere de recomandare a Consiliului privind un sistem european de asigurare a calității și de recunoaștere. Această inițiativă sprijină eforturile în direcția obținerii unei diplome europene, dar merge mai departe, prin recomandarea privind atragerea și păstrarea unui personal academic și profesional de excelență în învățământul superior pentru a promova acest obiectiv.

Obiectivul final al inițiativei este un sector prosper al învățământului superior, ca element esențial al Spațiului european al educației^{4 5}, pentru a ajuta Europa să facă față provocărilor viitoare, prin dotarea cetățenilor cu competențe în conformitate cu nevoile societale în schimbare.

Prezenta propunere ar trebui privită împreună cu Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului 5- ambele consolidând sinergiile dintre Spațiul european al educației și Spațiul european de cercetare (SEC)⁶.

1.2. Aspecte structurale și operaționale care trebuie abordate în prezenta recomandare

Dovezile obținute în urma studiilor și consultărilor indică faptul că personalul din învățământul superior este descurajat să se implice în activități transnaționale de cooperare și predare, precum și că aceste activități nu sunt recunoscute în evoluția carierei.

1.2.1. Promovarea, recunoașterea și valorificarea implicării în cooperarea transnațională mai aprofundată

Cercetările arată o percepție larg răspândită potrivit căreia timpul dedicat de personalul din învățământul superior aprofundării cooperării transnaționale (inclusiv formarea și implementarea de alianțe ale universităților europene⁷) nu este recunoscut în mod adecvat în carierele lor. În cadrul unui sondaj specific pe această temă⁸, majoritatea respondenților au fost de acord că cooperarea transnațională în materie de predare și învățare face parte din strategia lor instituțională în domeniul învățământului superior (66 %) și că parcursurile profesionale pentru personalul academic au facilitat, au sprijinit și au încurajat în mod eficace activitățile de cooperare transnațională (65 %). Cu toate acestea, în ceea ce privește evaluarea, promovarea și mecanismele de recompensare, doar 40 % dintre respondenți au fost de acord că implicarea în cooperarea transnațională a fost luată în considerare în mod eficace. În multe

³ Inovarea bazată pe realitatea locului vizează realizarea unei transformări economice urbane/regionale care să depășească impactul strategiilor naționale sau de la nivelul UE. Acest lucru evidențiază o abordare ascendentă, care implică toate părțile interesate relevante, capacitând orașele sau regiunile să elaboreze strategii adaptate nevoilor lor. A se vedea Rissola, G. și Haberleithner, J., *Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis* (Ecosisteme de inovare bazate pe realitatea locului. Analiză comparativă a studiului de caz), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind realizarea Spațiului european al educației până în 2025, 30 septembrie 2020, COM(2020) 625 final.

⁵ Recomandarea Consiliului din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului (JO 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 Inițiativa privind universitățile europene este o inițiativă a UE menită să stabilească alianțe între instituții de învățământ superior din întreaga Europă. Aceasta este pusă în aplicare în principal prin intermediul finanțării Erasmus+.

⁸ Cercetare efectuată de [ECORYS](#) (o firmă de consultanță bazată pe cercetare) în 2023.

cazuri, respondenții și-au exprimat opinia potrivit căreia această activitate a fost subestimată și că se așteaptă ca oamenii să o facă în plus față de activitatea lor cu normă întreagă.

În plus, oportunitățile de mobilitate europeană și internațională pentru personal nu sunt facilitate suficient. Personalul academic care participă la programul Erasmus+ sau la acțiunea Marie Skłodowska-Curie admite că aceste două programe le permit să utilizeze mai multe metode de predare inovatoare și să promoveze legături mai strânse cu piața forței de muncă. Cu toate acestea, un raport⁹ privind resursele sistemelor de învățământ superior din 24 de țări OCDE¹⁰ care au participat la raport subliniază că doar jumătate dintre țările incluse în eșantion au programe naționale dedicate finanțării și sprijinirii mobilității personalului.

1.2.2. Promovarea, recunoașterea și valorizarea mai bună a diferitelor roluri și sarcini academice, incluzând predarea inovatoare și eficace

Angajatorul și societatea în general se așteaptă ca personalul academic care lucrează în instituțiile de învățământ superior să îndeplinească diverse roluri și sarcini suplimentare¹¹, pe lângă predare și cercetare. În cele din urmă, aceste sarcini suplimentare influențează rolul pe care îl joacă învățământul superior în societate - educarea profesioniștilor cu înaltă calificare și abordarea provocărilor sociale și economice. Totuși, aceste sarcini diverse nu sunt apreciate în mod egal. Deși în majoritatea țărilor europene există mecanisme formale de recunoaștere a predării în carierele academice, acestea nu par să funcționeze bine în practică. Este esențial ca activitățile didactice și alte activități academice care nu sunt de cercetare să fie apreciate pe picior de egalitate cu cercetarea¹², deoarece toate sunt vitale pentru societate.

Organizațiile părților interesate sunt preocupate de această apreciere inegală a cercetării și predării. De asemenea, ele sunt îngrijorate de nivelurile ridicate de nemulțumire raportate cu privire la practicile instituționale legate de diversitatea rolurilor și sarcinilor academice. De exemplu, peste două treimi (70 %) dintre respondenții la un sondaj¹³ recent au declarat că volumul de muncă al personalului academic nu a fost distribuit în mod echitabil între tipurile de personal, nivelurile de vechime și rolurile deținute. Un alt studiu recent arată că, deși performanța predării este evaluată în mod regulat în multe sisteme de învățământ superior, rezultatele acestei evaluări au doar un impact limitat asupra evoluției în carieră, cu un nivel scăzut de recunoaștere a calității și inovării predării¹⁴.

Modelele liniare de parcurs profesional reprezintă un alt motiv de îngrijorare pentru personalul academic, deoarece împiedică capacitatea instituțiilor de învățământ superior de a inova și de a se implica în ecosistemul lor mai larg. Personalul academic se poate deplasa rareori fără sincope între mediul academic și alte sectoare. Cu toate acestea, o astfel de lărgire a experienței ar contribui atât la calitatea învățământului, cât și a vieții academice.

În plus, sprijinul pentru dezvoltarea personalului academic este considerat insuficient.

⁹ OECD (2024), „The state of academic careers in OECD countries: An evidence review” (Situția carierelor academice în țările OCDE: O analiză a dovezilor), *OECD Education Policy Perspective.*, nr. 91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

¹¹ Printre acestea se numără cooperarea transnațională, implicarea întreprinderilor și a comunității (cooperarea cu diferite sectoare ale economiei și cu comunitățile locale), inovarea bazată pe realitatea locului și participarea la guvernanța instituțională.

¹² A se vedea sondajul online ECORYS și analiza datelor OCDE. De asemenea, Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului (astfel cum a fost adoptată în 2023) recomandă sisteme de evaluare și de recompensare care recunosc o diversitate de rezultate, activități și practici. Acestea includ predarea, cooperarea dintre industrie și mediul academic și interacțiunea cu societatea.

¹³ Cercetare realizată de ECORYS în 2023.

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

Abordarea unui grup mai divers de cursanți și implicarea acestora într-un mediu de învățare axat pe cursanți necesită actualizarea continuă a metodelor de predare. Deși există sprijin pentru personalul academic în vederea îmbunătățirii metodelor de predare (îmbunătățirea predării)¹⁵, acest lucru nu este larg răspândit în spațiul european al educației. Implementarea unei cerințe de calificare formală în domeniul învățământului pentru personalul academic care își asumă un rol didactic în învățământul superior este și mai puțin frecventă¹⁶.

1.2.3. *Promovarea condițiilor de muncă competitive, sigure, echitabile, libere și nediscriminatorii pentru a atrage și a păstra personalul*

Predarea de înaltă calitate și cooperarea transnațională pot fi dezvoltate numai într-un mediu de lucru liber, sigur, previzibil și stabil. Bunăstarea personalului academic se bazează pe mai mulți factori: posibilitatea de dezvoltare profesională, egalitatea și nediscriminarea în ceea ce privește recrutarea și promovarea, oportunitățile de mobilitate și libertatea intelectuală. Aceștia sunt factori-cheie pentru atragerea generațiilor mai tinere către o carieră în mediul academic. În același timp, lipsa incluziunii și a competitivității în ceea ce privește condițiile de muncă atractive poate descuraja persoanele să opteze pentru acest tip de carieră. Proportia ridicată a contractelor precare din domeniul învățământului superior, în special în etapele timpurii ale carierelor, împiedică personalul să își dezvolte competențele profesionale. Acesta este motivul pentru care dialogul social eficient și libertatea academică sunt elemente de sprijin necesare pentru a asigura o educație de înaltă calitate și o cooperare transnațională.

Caracteristicile specifice ale învățământului superior și varietatea instituțiilor fac ca situația personalului academic să fie destul de variată - în special în rândul celor aflați în primele etape ale carierei lor. Mulți membri ai personalului din învățământul superior sunt angajați cu contracte pe termen scurt sau în condiții precare¹⁷. Deși acest lucru poate oferi mai multă flexibilitate instituțiilor de învățământ superior, aceasta poate face ca profesia academică să fie mai puțin atractivă.

Pe lângă siguranța locului de muncă și condițiile de muncă, bunăstarea personalului academic și a personalului din serviciile profesionale se bazează, de asemenea, pe asigurarea că pot predă fără interferențe sau teamă de represalii. Într-un studiu recent, care a analizat percepția de sine a libertății academice de către 4 000 de cadre universitare din țările UE, 45 % au raportat o erodare a protecției libertății academice¹⁸. Orice incident care ar putea submina libertatea academică poate fi un obstacol în calea activității academice, care se desfășoară, prin însăși natura sa, într-un spațiu public. Teamă de persecuție pentru opiniile științifice personale este un factor major de descurajare a implicării într-o carieră în învățământul superior.

Europa dispune de un sistem al învățământului superior foarte accesibil în comparație cu restul lumii. Cu toate acestea, grupurile defavorizate sunt încă subreprezentate în rândul studenților, al personalului academic și al cercetătorilor. Este important ca instituțiile de învățământ superior să creeze un mediu în care talentele din grupurile defavorizate să rămână în mediul academic și să contribuie - cu experiența lor specifică - la activități academice de

¹⁵ 5 state membre dispun de obligații de reglementare pentru a îmbunătăți predarea: DK, EE, FR, LT și LV. A se vedea Zhang, T. (2022). *National Developments in Learning and Teaching in Europe* (Evoluții naționale în domeniul învățării și predării în Europa). Bruxelles: Asociația Universităților Europene.

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

¹⁷ Dovezile indică faptul că, în unele sisteme, aproximativ un sfert din personal poate fi angajat cu contracte pe termen scurt: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), *Academic freedom in the European Union: legalities and realities* („Libertatea academică în Uniunea Europeană: aspecte legale și realități”), în Bergan, S., T. Gallagher și I. Harkavy (eds.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy* („Libertatea academică, autonomia instituțională și viitorul democrației”), Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură, Editura Consiliului Europei, Strasbourg.

înalță calitate¹⁹. Personalul academic din grupuri subreprezentate poate acționa ca model pentru studenții defavorizați, ceea ce ar putea contribui la atragerea de talente diverse. Având în vedere rolul în societate al mediului academic, acesta trebuie să fie deschis diversității și să creeze condiții nediscriminatorii și sigure pentru a permite întregului personal să inoveze și să predea. Lipsa oportunităților de recrutare, de angajare și de mobilitate favorabile incluziunii și accesibile pentru persoanele cu handicap le descurajează să urmeze sau să își mențină o carieră în acest domeniu. În 2020, persoanele cu handicap care au lucrat în sectorul educației²⁰ au fost de șase ori mai puțin numeroase decât cele fără handicap. Dovezile indică dezechilibre persistente între femei și bărbați, inclusiv inegalitate din punctul de vedere al contractelor²¹. Femeile sunt angajate mai des cu contracte precare (9 % față de 7,7 % în 2019) și cu contracte temporare (cu 3,9 puncte procentuale mai mult) decât bărbații. În pofida progreselor înregistrate în ultimii ani, femeile sunt subreprezentate în rândul personalului academic din domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM) și în posturi de rang superior. Astfel de diferențe de gen pot avea o influență directă asupra diferenței de remunerare între femei și bărbați, deoarece domeniile STIM tind să fie asociate cu niveluri de remunerare mai ridicate. Proporția medie a femeilor care sunt profesori universitari sau dețin posturi echivalente este de 26 % în UE, iar în guvernanță se constată un dezechilibru și mai mare între femei și bărbați, unde doar 24 % dintre directorii instituțiilor de învățământ superior sunt femei.

Îmbunătățirea condițiilor de muncă și abordarea barierelor și a inegalităților de gen în carierele academice joacă un rol important în promovarea unor condiții competitive, libere, favorabile incluziunii, sigure, echitabile și nediscriminatorii în mediul academic, deoarece astfel de condiții fac parte din elementele necesare pentru a spori atractivitatea instituțiilor de învățământ superior pentru personalul academic și pentru a promova predarea de înaltă calitate și cooperarea transnațională.

Datele privind carierele academice sunt adesea fragmentate, ceea ce face dificilă analizarea în profunzime a anumitor aspecte. Lucrările de completare a unora dintre lacunele existente în materie de date au început deja ca parte a activității desfășurate de Observatorul european al sectorului învățământului superior²² și de Observatorul carierelor în cercetare, care urmează să fie desfășurate în cadrul Spațiului european de cercetare pentru a monitoriza carierele în cercetare în toate sectoarele²³. Cu toate acestea, este nevoie de o mai bună colectare și integrare a datelor, atât pentru a monitoriza transformarea instituțională în sectorul învățământului superior din UE, cât și pentru a contribui la elaborarea politicilor.

1.3. Obiectivele urmărite de propunerea de recomandare a Consiliului

Prezenta recomandare a Consiliului urmărește să creeze un cadru comun la nivelul UE privind carierele atractive, favorabile incluziunii și durabile în învățământul superior.

¹⁹ [Implicarea comunității în învățământul superior: tendințe, practici și politici - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

²⁰ *European Disability Expertise, The employment of persons with disabilities* (Experții europeni în dizabilitate, Ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap), [Rapoarte - Ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și incluziune - Comisia Europeană \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurodisability/)

²¹ Comisia Europeană, Direcția Generală Cercetare și Inovare, *She figures 2021 - Gender in research and innovation - Statistics and indicators* (Egalitatea de gen în cercetare și inovare - Statistici și indicatori), Oficiul pentru Publicații, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² A se vedea Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o strategie europeană pentru universități, 18 ianuarie 2022, COM(2022) 16 final. Comisia urmează să înființeze Observatorul european al sectorului învățământului superior. Acest observator combină cele mai bune instrumente și capacități actuale ale UE în materie de date într-un singur loc, consolidând în același timp utilizarea acestora.

²³ Programul de lucru pentru Europa 2023-2024, „Extinderea participării și consolidarea Spațiului european de cercetare”.

1.4. Coerența cu dispozițiile de politică deja existente în domeniul de politică vizat

Propunerea este unul dintre rezultatele esențiale urmărite de Spațiul european al educației și se bazează pe lucrări anterioare prezentate la punctele de mai jos.

Comunicarea Comisiei privind o strategie europeană pentru universități²⁴ subliniază necesitatea unor „carriere academice flexibile și atractive” în învățământul superior. Comunicarea prevede că „Comisia, în strânsă cooperare cu părțile interesate și cu statele membre [...] va propune [...] un cadru european pentru cariere atractive și durabile în învățământul superior” „în sinergie cu cadrul carierei de cercetare elaborat în cadrul SEC”. De asemenea, solicită statelor membre „să promoveze respectul egal între diferitele parcursuri profesionale academice și să asigure o flexibilitate sporită în ceea ce privește carierele academice, inclusiv dincolo de mediul academic”.

Acest obiectiv a fost reiterat și în Concluziile Consiliului privind o strategie europeană de capacitate a instituțiilor de învățământ superior pentru viitorul Europei²⁵, în care se afirmă că în evaluările lor profesionale trebuie luată în considerare „[î]ntreaga varietate de activități ale cadrelor universitare, atât în mediul academic, cât și în afara acestuia, în toate dimensiunile misiunilor instituțiilor de învățământ superior”.

Prezenta propunere de recomandare a Consiliului ia în considerare experiențele acțiunilor Marie Skłodowska-Curie, care contribuie la aceste obiective prin (i) atragerea talentelor internaționale în Europa; (ii) promovarea unor condiții de muncă atractive și (iii) sprijinirea formării, mobilității și dezvoltării carierei cercetătorilor și a personalului academic din Europa.

Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului²⁶ vizează consolidarea carierelor în cercetare în toate sectoarele, inclusiv prin introducerea unei noi Carte europene pentru cercetători. Atât cadrul, cât și carta sunt conforme cu Concluziile Consiliului privind „Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea mobilității creierelor în realitate”²⁷, adoptate în mai 2021, și reprezintă un rezultat esențial care figurează în anexa la Concluziile Consiliului privind „Viitoarea guvernanta a Spațiului european de cercetare”²⁸.

La 13 noiembrie 2023, Comisia a adoptat o propunere de recomandare a Consiliului „«Europa în mișcare» - oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți”²⁹. Recomandarea propusă vizează oferirea de oportunități pentru cadre didactice, personal și cursanți de orice vârstă.

²⁴ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o strategie europeană pentru universități, 18 ianuarie 2022, COM(2022) 16 final.

²⁵ Concluziile Consiliului privind o strategie europeană de capacitate a instituțiilor de învățământ superior pentru viitorul Europei (JO C 167, 21.4.2022, p. 9).

²⁶ Recomandarea Consiliului din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului (JO C, C/2023/1640, 29.12.2023, p. 1).

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

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/ro/pdf>. A se vedea acțiunea 4 „Promovarea unor cariere atractive și durabile în cercetare, a circulației echilibrate a talentelor, precum și a mobilității internaționale, transdisciplinare și intersectoriale în cadrul SEC”; acțiunea 3 „Realizarea de progrese în direcția reformei sistemului de evaluare pentru cercetare, cercetători și instituții, în vederea îmbunătățirii calității, performanței și impactului acestora”; și acțiunea 5 „Promovarea egalității de gen și a incluziunii, luând act de declarația de la Ljubljana”.

²⁹ Propunere de Recomandare a Consiliului „Europa în mișcare” - oportunități de mobilitate în scopul învățării pentru toți, 15 noiembrie 2023, COM(2023) 719 final.

Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (2021-2030)³⁰ stabilește ca prioritate „[T]ransformarea învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității într-o realitate pentru toți”. Această prioritate este consolidată prin acțiuni de promovare a „unei mentalități a recalificării și a perfecționării în întreaga Uniune”³¹ în cursul Anului european al competențelor 2023/2024 și prin politici în materie de competențe care să coreleze nevoile și seturile de competențe ale cursanților (inclusiv cele dobândite în timpul mobilității) cu oportunitățile de pe piața forței de muncă.

Recomandarea Consiliului din 23 noiembrie 2023 privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare³² invită statele membre să „continue să îmbunătățească măsurile de recrutare și formare a cadrelor didactice cu expertiză în domeniul (...) tehnologiilor digitale avansate în învățământul superior, recunoscând, în același timp, nevoia acestora de a dobândi competențe pedagogice și didactice variate”.

1.5. Coerența cu alte politici ale Uniunii

Prin consolidarea învățământului superior, prezenta propunere de recomandare a Consiliului contribuie la eforturile Europei de a investi în oameni și în competențele lor, punând bazele unei creșteri susținute, ale competitivității și ale unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu semestrul european.

Propunerea este, de asemenea, în concordanță cu Pilonul european al drepturilor sociale³³, care stabilește principiile și drepturile esențiale referitoare la egalitatea de șanse și accesul la piața muncii, la condiții de muncă echitabile și la protecția și incluziunea socială, precum și cu Recomandarea Consiliului din noiembrie 2019 privind „privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă”³⁴.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

2.1. Temei juridic

Propunerea se întemeiază pe articolul 165 alineatul (4) și pe articolul 166 alineatul (4) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Articolul 165 alineatul (1) din TFUE prevede că Uniunea trebuie să „contribuie la dezvoltarea unei educații de calitate, prin încurajarea cooperării dintre statele membre și, în cazul în care este necesar, prin sprijinirea și completarea acțiunii acestora, respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre față de conținutul învățământului și de organizarea sistemului educațional”. Articolul 165 alineatul (2) din TFUE precizează, de asemenea, că acțiunea Uniunii în domeniul educației vizează „să promoveze cooperarea dintre instituțiile de învățământ” și „să favorizeze mobilitatea studenților și a profesorilor”.

Articolul 166 alineatul (1) din TFUE prevede că Uniunea va pune în aplicare o politică de formare profesională. Articolul 166 alineatul (2) din TFUE prevede că acțiunea Uniunii

³⁰ Rezoluția Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării și dezvoltării în continuare a spațiului european al educației (JO C 66, 26.2.2021).

³¹ Decizia (UE) 2023/936 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 privind Anul european al competențelor (JO L 125, 11.5.2023, p. 1).

³² Recomandarea Consiliului din 23 noiembrie 2023 privind îmbunătățirea ofertei de competențe digitale în educație și formare (JO C, C/2024/1030, 23.1.2024).

³³ Proclamația interinstituțională privind Pilonul european al drepturilor sociale (JO C 428, 13.12.2017, p. 10).

³⁴ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

trebuie să urmărească „să stimuleze cooperarea în domeniul formării dintre instituțiile de învățământ sau de formare profesională și întreprinderi”.

În plus, propunerea se bazează pe articolul 153 alineatul (1) literele (b) și (i) coroborat cu articolul 292. În timp ce articolul 153 alineatul (1) literele (b) și (i) prevede că Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în domeniul condițiilor de muncă și al egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă, articolul 292 din TFUE oferă temeiul juridic pentru adoptarea de către Consiliu a recomandărilor bazate pe o propunere a Comisiei.

Inițiativa nu propune nicio extindere a competenței de reglementare a UE sau a angajamentelor cu caracter obligatoriu care revin statelor membre. Statele membre sunt cele care vor decide, pe baza circumstanțelor lor naționale, modul în care vor pune în aplicare prezenta Recomandare a Consiliului.

2.2. Subsidiaritatea (în cazul competențelor neexclusive)

Propunerea este în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). Aceasta urmărește să intensifice cooperarea transnațională în învățământul superior, protejând în același timp capacitatea statelor membre de a lua decizii legislative independente și de a pune în aplicare măsuri menite să încurajeze o cooperare mai strânsă între instituțiile de învățământ superior. În pofida responsabilității statelor membre, aspectele legate de cooperarea transnațională sunt, prin natura lor, mai bine abordate la nivelul UE prin acțiuni comune.

2.3. Proportionalitate

Propunerea este în conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (4) din TUE. Nici conținutul, nici forma propunerii nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor sale. Acțiunile propuse sunt proporționale cu obiectivele urmărite, întrucât respectă practicile statelor membre și diversitatea sistemelor naționale. Orice angajamente asumate de statele membre au un caracter voluntar și fiecare stat membru rămâne liber să decidă cu privire la modalitățile de a pune în aplicare propunerea. Valoarea adăugată a acțiunii la nivelul UE este de a promova o cooperare transnațională mai aprofundată între instituțiile de învățământ superior din diferite state membre, de a îmbunătăți funcționarea învățământului superior în UE și de a spori atractivitatea și competitivitatea acestuia la nivel mondial.

2.4. Alegerea instrumentului

Pentru a atinge obiectivele menționate mai sus, articolul 165 alineatul (4) și articolul 166 alineatul (4) din TFUE, precum și articolul 292, astfel cum s-a explicat mai sus, prevăd adoptarea de către Consiliu a unor recomandări, la propunerea Comisiei. O recomandare a Consiliului este un instrument adecvat în domeniul educației și formării profesionale, în care Uniunea are o responsabilitate de sprijin.

3. REZULTATELE EVALUĂRILOR EX POST, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

3.1. Consultările cu părțile interesate

În ultimii ani s-au desfășurat numeroase activități de consultare în cadrul reuniunilor: (i) Grupului de lucru pentru cadrul strategic al Spațiului european al educației privind învățământul superior; (ii) directorilor generali pentru învățământul superior și (iii) Grupului de monitorizare privind Procesul de la Bologna și Grupului de lucru pentru învățare și predare.

Au avut loc discuții periodice între Comisie și instituțiile de învățământ superior, organizațiile părților interesate, inclusiv universitățile europene. Numeroase părți interesate au participat sub forma unor contribuții scrise (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Un sondaj online a consolidat și mai mult contribuția părților interesate, la fel ca și constatările unei analize anterioare a literaturii de specialitate. Acest sondaj și aceste constatări au indicat în mod clar lipsa de recunoaștere percepută în ceea ce privește activitățile de predare și alte activități în comparație cu cercetarea, în carierele academice din instituțiile de învățământ superior. Cererea de contribuții³⁶ a fost publicată la 9 ianuarie 2024 și s-a încheiat la 6 februarie 2024, iar părțile interesate au salutat, în general, inițiativa.

Comisia a avut, de asemenea, schimburi cu parteneri sociali, cum ar fi ETUCE³⁷, pe tot parcursul procesului de pregătire a prezentei recomandări.

3.2. Obținerea și utilizarea expertizei

Propunerea se bazează pe dovezi și contribuții primite din studii și rapoarte: analiza cuprinzătoare a literaturii de specialitate și sondajul online ECORYS, inclusiv reuniuni de consultare și grupuri tematice³⁸; analiza dovezilor OCDE privind carierele academice³⁹ și o analiză complementară privind starea de bine a personalului academic, efectuată de NESET⁴⁰.

Concluziile bazate pe proiectele finanțate prin Erasmus+ implicând organizații ale părților interesate au furnizat, de asemenea, contribuții: proiectul LOTUS⁴¹ coordonat de EUA și proiectul E-note⁴².

3.3. Evaluarea impactului

Nu a fost efectuată o evaluare a impactului, având în vedere caracterul voluntar al activităților propuse și amploarea impactului preconizat. Elaborarea propunerii s-a bazat pe studii prealabile, consultări cu părțile interesate și cu statele membre, precum și pe o cerere de contribuții.

3.4. Drepturile fundamentale

Propunerea respectă principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene⁴³, și anume dreptul la educație în temeiul articolului 14, respectul pentru arte și libertatea științifică și academică în temeiul articolului 13, nediscriminarea în temeiul articolului 21, egalitatea între femei și bărbați în temeiul articolului 23 și dreptul la condiții de muncă echitabile și corecte în temeiul articolului 31.

³⁵ **EUA:** Asociația Universităților Europene; **YERUN:** Rețeaua universităților europene de cercetare tinere; **LERU:** Liga Universităților Europene de Cercetare; **CESAER:** Conferința școlilor europene pentru educație și cercetare în domeniul ingineriei avansate; **The Guild:** Asociația universităților europene axate pe cercetare; **EURASHE:** Asociația Europeană a Instituțiilor de Învățământ Superior.

³⁶ [Cariere atractive și durabile în învățământul superior \(europa.eu\).](#)

³⁷ Comitetul Sindical European pentru Educație.

³⁸ Cercetare realizată de ECORYS în 2023.

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/>.

Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities (Capacitatea de conducere și organizare pentru predare și învățare la universitățile europene): [LOTUS \(eua.eu\)](#).

⁴² [Home - European Network on Teaching Excellence](#) (Rețeaua europeană pentru excelență în predare)

⁴³ Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (JO C 326, 26.10.2012, p. 391).

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Deși această inițiativă nu va necesita resurse suplimentare de la bugetul UE, măsurile din prezenta recomandare vor mobiliza surse de finanțare de la nivelul UE, de la nivel național și regional.

5. ALTE ELEMENTE

Planuri de punere în aplicare și modalități de monitorizare, evaluare și raportare

Comisia intenționează:

- Să faciliteze învățarea reciprocă între statele membre, instituțiile de învățământ superior și părțile interesate, inclusiv alianțele universităților europene privind îmbunătățirea predării; să instituie mecanisme de asigurare a recunoașterii predării și a implicării în activități de cooperare transnațională și să asigure parcursuri profesionale durabile și măsuri adecvate de gestionare a talentelor pentru personalul academic și personalul din serviciile profesionale.
- Să încurajeze sinergiile dintre prezenta propunere și Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului. Acest lucru ar putea contribui la asigurarea unor cariere îmbunătățite și coerente pentru personalul academic care lucrează în instituțiile de învățământ superior și de cercetare.
- Să faciliteze politici bazate pe date concrete și să monitorizeze progresele înregistrate de prezenta propunere prin cartografierea, prin intermediul Observatorului european al sectorului învățământului superior, a datelor existente privind carierele în învățământul superior și politica de personal la nivel european, național și instituțional. De asemenea, Comisia intenționează să identifice lacunele și nevoile în materie de date și să ia în considerare legăturile relevante dintre Observatorul european al sectorului învățământului superior și Observatorul carierelor în cercetare dezvoltate în cadrul Spațiului european de cercetare.

RECOMANDARE A CONSILIULUI

privind carierele atractive și durabile în învățământul superior

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 292 coroborat cu articolul 153 alineatul (1) literele (b) și (i), articolul 165 alineatul (4) și articolul 166 alineatul (4),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

- (1) Personalul de înaltă calitate este esențial pentru dezvoltarea prosperă a instituțiilor de învățământ superior ale Uniunii și pentru o cooperare transnațională mai strânsă între statele membre, în conformitate cu strategia europeană pentru universități.⁴⁴
- (2) Prin „personal academic” din învățământul superior ar trebui să se înțeleagă personalul a cărui sarcină principală sau majoră constă în predare sau cercetare în instituții care oferă programe la nivelurile 5-8 ale Cadrului european al calificărilor (CEC)⁴⁵. Personalul vizat de prezenta recomandare ar trebui înțeles ca incluzând personalul care lucrează în instituțiile de învățământ superior care desfășoară atât activități de predare cât și de cercetare, precum și personalul care doar predă sau predă în cea mai mare parte, indiferent de statutul lor. Definiția include, de asemenea, cercetătorii care lucrează în instituții de învățământ superior, care pot să nu aibă o misiune de predare permanentă, dar care sunt implicați în viața instituției și care ar putea fi implicați ocazional în predare.
- (3) Unele recomandări includ personalul din serviciile profesionale care nu este considerat strict „personal academic”, dar care are o vastă expertiză de nivel înalt în domenii strategice, juridice sau de comunicare, profesioniști care lucrează în domenii legate de sarcini academice, dar fără implicare directă în acestea, sau profesioniști din învățământul superior cu cunoștințe extinse în învățământul superior și alte politici relevante.
- (4) Instituțiile de învățământ superior se confruntă cu condiții în schimbare și se creează noi tipuri de activități academice. Se preconizează că personalul academic din învățământul superior va îndeplini diverse roluri, de la educația și cercetarea tradițională la antreprenoriat și inovare, valorificarea cunoștințelor, cooperarea transnațională, implicarea întreprinderilor și a comunității⁴⁶, dezvoltarea regională și

⁴⁴ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o strategie europeană pentru universități, 18 ianuarie 2022, COM(2022) 16

⁴⁵ [Cadrul european al calificărilor \(CEC\) | Europass](#).

⁴⁶ Misiunea învățământului superior depășește funcțiile de educație și cercetare. Implicarea întreprinderilor înseamnă stabilirea de parteneriate între instituțiile de învățământ superior și întreprinderi, care să aducă beneficii reciproce, cum ar fi accesul întreprinderilor la tehnologii noi și accesul la echipamente, expertiză sau rețele în afara mediului academic pentru instituțiile de învățământ superior. Implicarea comunității

locală, mentoratul, administrarea și gestionarea și participarea la guvernarea instituțională. Aceste diferite roluri sunt recunoscute în mod inegal. Pentru a combate prejudecățile în structurile de carieră și recunoașterea socială generală a cercetării în detrimentul activităților didactice și al altor activități academice care nu sunt de cercetare, ar fi oportun să se promoveze abordări care să recunoască diferitele parcursuri profesionale academice și să le ia în considerare în procesele de evaluare și promovare a carierei personalului.

- (5) Crearea unor condiții mai bune pentru personalul academic și eliminarea barierelor pot contribui la creșterea atractivității instituțiilor de învățământ superior ca locuri de muncă și la consolidarea capacității acestora de a declanșa efecte colaterale pozitive suplimentare, în special pe piața forței de muncă, prin stimularea dezvoltării talentelor. Un personal academic mai apreciat și mai sprijinit poate contribui la stimularea forței de muncă necesare pentru dezvoltarea economiilor regionale, care depind din ce în ce mai mult de cunoaștere, de inovare și de persoane cu înaltă calificare. Importanța unor instituții de învățământ superior atractive și eficiente a fost recunoscută în special în regiunile aflate într-o capcană a dezvoltării talentelor sau expuse riscului de a cădea într-o astfel de capcană, care înregistrează întâzieri în ceea ce privește crearea de noi oportunități economice⁴⁷.
- (6) Activitățile transnaționale din ce în ce mai strategice, inclusiv construirea de alianțe ale universităților europene⁴⁸ și elaborarea de programe educaționale transnaționale, necesită personal academic, precum și personal din serviciile profesionale care să aloce timp suplimentar și energie acestor activități, în plus față de predarea și cercetarea de bază. Pentru ca aceste activități să evolueze, mecanismele de evaluare și promovare trebuie să recunoască implicarea personalului în activitățile de cooperare transnațională.
- (7) Un mediu de lucru liber și nediscriminatoriu este un factor important care permite personalului academic să asigure o predare de înaltă calitate. Libertatea academică ar trebui protejată și promovată pentru a menține nivelul ridicat de care se bucură personalul academic din Uniune. Personalul academic și personalul din serviciile profesionale se pot confrunta, de asemenea, cu provocări legate de condițiile de muncă nesatisfăcătoare⁴⁹, de volumul mare de muncă și de prejudecăți de gen sau de alt fel în ceea ce privește evaluarea și recunoașterea. De asemenea, femeile sunt mai des angajate cu contracte precare și temporare decât bărbații⁵⁰. Pentru a aborda aceste provocări, este necesar să se promoveze condiții de muncă competitive, accesibile și echitabile în mediul academic.
- (8) Acțiunea Uniunii în direcția incluziunii, a diversității și a egalității de gen în învățământul superior se bazează pe o abordare incluzivă a excelenței. Ea urmărește să sprijine învățământul superior excelent, asigurând, în același timp, egalitatea de

democratice și a angajamentului civic, abordând nevoile grupurilor vulnerabile, contribuind la dezvoltarea culturală, informând politicile publice și abordând provocările sociale la scară largă.

⁴⁷ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - Valorificarea talentelor în regiunile Europei. 17 ianuarie 2023. COM(2023) 32 final.

⁴⁸ Inițiativa privind universitățile europene este o inițiativă a UE menită să stabilească alianțe între instituții de învățământ superior din întreaga Europă. Aceasta este pusă în aplicare în principal prin intermediul finanțării Erasmus+.

⁴⁹ Inclusiv lipsa unor măsuri de amenajare corespunzătoare pentru persoanele cu handicap, Directiva privind egalitatea de tratament la încadrarea în muncă. 2000/78/CE.

⁵⁰ Comisia Europeană, Direcția Generală Cercetare și Inovare, *She figures 2021 - Gender in research and innovation - Statistics and indicators* (Egalitatea de gen în cercetare și inovare - Statistici și indicatori), Oficiul pentru Publicații, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

participare, cu un accent special pe comunitățile subreprezentate și dezavantajate. Pentru a aborda subreprezentarea anumitor grupuri în instituțiile de învățământ superior, în special în posturile de conducere, ar fi oportun să se promoveze planuri de diversitate și incluziune în cadrul instituțiilor de învățământ superior, precum și în procesele de promovare a carierei.

- (9) Prezenta recomandare este concepută în strânsă sinergie cu Recomandarea Consiliului privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului⁵¹, care vizează cariere mai atractive în cercetare în toate sectoarele, inclusiv în mediul academic, și recunoașterea deplină a tuturor tipurilor de parcursuri profesionale. Ambele recomandări vizează îmbunătățirea condițiilor de muncă, a stabilității carierelor, a competențelor, a egalității de gen, a incluziunii și a măsurilor de protecție socială pentru grupurile-țintă respective.
- (10) Prezenta recomandare urmărește să încurajeze o mai bună recunoaștere a energiei și timpului pe care personalul academic și alte servicii profesionale le consacră activităților de cooperare transnațională, de exemplu în cadrul alianțelor universităților europene. Pentru punerea în aplicare deplină a acestei inițiative⁵² și pentru încurajarea activităților de cooperare transnațională, inclusiv dezvoltarea unor diplome comune, ar trebui promovată implicarea deplină a personalului și perspectivele de carieră pentru personalul academic și din serviciile profesionale implicat în funcțiile de coordonare strategică. Stimularea personalului pentru a promova mobilitatea transnațională și intersectorială ar trebui, de asemenea, să contribuie în mare măsură la dezvoltarea unor programe educaționale transnaționale inovatoare și interdisciplinare, în beneficiul tuturor studenților.
- (11) Prezenta recomandare urmărește să promoveze măsuri de îmbunătățire a dezvoltării profesionale continue și să recunoască mai bine varietatea activităților desfășurate de personalul academic. Acest lucru va permite mobilizarea deplină a personalului pentru a dezvolta activități inovatoare de predare și învățare, pentru a stimula mentalitatea de perfecționare și recalificare și pentru a promova dobândirea de competențe pentru tranziția verde și cea digitală, inclusiv utilizarea inteligenței artificiale în procesul de predare.
- (12) Prezenta recomandare urmărește să promoveze condiții competitive, echitabile, favorabile incluziunii, accesibile, sigure și nediscriminatorii pentru personalul academic și din serviciile profesionale, pentru a-i atrage și a-i păstra în sectorul învățământului superior. Personalului academic ar trebui să i se permită să elaboreze metode de predare inovatoare într-un mediu în care condițiile de muncă sunt competitive și echitabile și în care drepturile fundamentale sunt protejate și nu există teama de represalii și/sau de influență externă nejustificată.
- (13) Prezenta recomandare urmărește, de asemenea, să îmbunătățească baza de date concrete pentru dezvoltarea politicilor și strategiilor în materie de resurse umane în învățământul superior. Întrucât nu sunt colectate în mod sistematic date comparabile la nivel internațional cu privire la personalul academic, iar în diferitele sisteme de învățământ superior sunt utilizate seturi divergente de categorii de personal, ar fi

⁵¹ Recomandarea Consiliului din 18 decembrie 2023 privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului (JO C, C/2023/1640, 29.12.2023, p. 1).

⁵² Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o strategie europeană pentru universități, 18 ianuarie 2022, COM(2022) 16 final.

oportun să se analizeze posibilitatea de a colecta date mai detaliate pentru a monitoriza în mod suficient tendințele emergente și pentru a lua măsuri de politică bazate cu adevărat pe date concrete pentru o cooperare transnațională mai strânsă la nivelul Uniunii.

- (14) În sprijinul prezentei recomandări, Comisia intenționează să coordoneze, în strânsă cooperare cu statele membre, cu instituțiile de învățământ superior și cu partenerii sociali, în cadrul Grupului de lucru pentru cadrul strategic al Spațiului european al educației privind învățământul superior⁵³, pregătirea de orientări pentru a oferi consiliere cu privire la modul în care instituțiile de învățământ superior pot îmbunătăți atractivitatea carierelor personalului academic și de sprijin profesional, precum și a unui cadru european de competențe pentru personalul academic, pentru a spori permeabilitatea carierelor între sectoare, pe baza cadrelor de competență relevante existente la nivelul Uniunii, cum ar fi Cadrul european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) De asemenea, Comisia intenționează să sprijine organizarea unui dialog social specific la nivelul Uniunii cu privire la carierele personalului academic și profesional, să faciliteze învățarea reciprocă între statele membre cu privire la mecanisme eficiente care să asigure recunoașterea implicării personalului academic și din serviciile profesionale în cooperarea transnațională și activități didactice inovatoare; și să sprijine politici bazate pe date concrete și să monitorizeze progresele înregistrate prin cartografierea, prin intermediul Observatorului european al sectorului învățământului superior⁵⁵, a datelor existente privind carierele în învățământul superior și politica de personal la nivel european, național și instituțional, precum și să identifice lacunele și nevoile în materie de date.
- (16) Comisia promovează sinergiile cu Recomandarea privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului, pentru a asigura cariere mai bune și coerente pentru personalul academic care lucrează în instituțiile de învățământ superior și care este implicat atât în predare, cât și în cercetare.
- (17) Comisia intenționează să dezvolte, să promoveze și să ofere sprijin în continuare cooperării transnaționale în domeniul educației și excelenței educaționale inovatoare prin intermediul unor surse de finanțare relevante la nivelul Uniunii, inclusiv prin intermediul programului Erasmus+⁵⁶, și să încurajeze statele membre să utilizeze Instrumentul de sprijin tehnic pentru a primi expertiză tehnică personalizată pentru a concepe și a pune în aplicare reformele necesare în domeniul învățământului superior, inclusiv prin încurajarea cooperării între factorii de decizie politică, cercetare și mediul academic și prin sporirea atractivității carierelor academice,

⁵³ Acorduri în cadrul Comunicării Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind realizarea Spațiului european al educației până în 2025, 30 septembrie 2020, COM(2020) 625 final.

⁵⁴ [ResearchComp: Cadrul european al competențelor pentru cercetători - Comisia Europeană \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ A se vedea Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o strategie europeană pentru universități, 18 ianuarie 2022, COM(2022) 16 final. Comisia înființează Observatorul european al sectorului învățământului superior. Acest observator ar trebui să combine cele mai bune instrumente și capacități actuale ale UE în materie de date într-un singur loc, consolidând în același timp utilizarea acestora.

⁵⁶ Regulamentul (UE) 2021/817 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 mai 2021 de instituire a Erasmus+: Programul Uniunii pentru educație și formare, tineret și sport și de abrogare a Regulamentului (UE) nr. 1288/2013 (JO L 189, 28.5.2021, p. 1).

ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

Cooperare transnațională

1. Se recomandă ca statele membre să promoveze, să recunoască și să aprecieze implicarea într-o cooperare transnațională mai aprofundată, în special:
 - (a) să încurajeze și să sprijine implicarea personalului academic și din serviciile profesionale în activități de cooperare transnațională mai aprofundate, cum ar fi programele de diplome comune sau ofertele comune de educație și formare care conduc la microcertificare⁵⁷, la toate nivelurile și în toate disciplinele, prin evaluarea unor astfel de activități. De exemplu, prin:
 - (i) având în vedere integrarea obiectivelor legate de cooperarea educațională transnațională în cursurile profesionale și în politica de personal la nivel național și instituțional;
 - (ii) luarea în considerare a dezvoltării activităților educaționale transnaționale comune în evaluarea carierei academice a personalului academic;
 - (iii) luarea în considerare a activităților legate de cooperarea transnațională în cadrul programului total de lucru al personalului academic;
 - (b) să urmărească obiectivul, în dialog cu sectorul învățământului superior, de a dezvolta perspective de carieră pe termen lung și măsuri de gestionare a talentelor care să vizeze personalul academic și din serviciile profesionale implicat în coordonarea și gestionarea alianțelor instituțiilor de învățământ superior, cum ar fi alianțele universităților europene;
 - (c) să încurajeze dezvoltarea și promovarea de noi oportunități pentru mobilitatea europeană și internațională, oferind, de asemenea, forme alternative pentru cei care nu pot călători, pentru personalul academic și din serviciile profesionale, inclusiv prin mobilizarea instrumentelor existente pentru gestionarea carierei și mobilitatea forței de muncă, cum ar fi platforma Europass⁵⁸ și consilierii de mobilitate ai Rețelei de cooperare a serviciilor europene de ocupare a forței de muncă (EURES)⁵⁹;
 - (d) să sprijine instituțiile de învățământ superior pentru a se asigura că acestea pot aloca resurse umane adecvate cooperării transnaționale;
 - (e) să încurajeze posibilitatea ca personalul academic și din serviciile profesionale să practice învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv prin efectuarea unui concediu sabatic în scopul îmbunătățirii competențelor necesare pentru activitățile educaționale transnaționale.

Instituții de învățământ superior

2. Se recomandă ca statele membre să promoveze, să recunoască și să aprecieze rolurile academice diverse, inclusiv predarea inovatoare și eficace și, în special:
 - (a) să se angajeze, în dialog cu sectorul învățământului superior, cu scopul de:

⁵⁷ Recomandarea Consiliului din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (JO C 243, 27.6.2022, p. 10).

⁵⁸ [Pagina principală | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

- (i) a se asigura că politicile în materie de resurse umane din sectorul învățământului superior recunosc și recompensează rolurile la fel de diverse ale personalului academic, cum ar fi predarea, cercetarea, antreprenoriatul și inovarea, valorificarea cunoștințelor, cooperarea transnațională, implicarea întreprinderilor și a comunității, dezvoltarea regională și locală, mentoratul, administrarea și gestionarea, participarea la guvernanta instituțională;
 - (ii) a promova abordări noi și existente, care să acorde valoare, să recunoască și să recompenseze diferitele parcursuri profesionale academice pentru permeabilitatea carierelor între diferitele roluri ale personalului academic, astfel cum se menționează la punctul 2 litera (a) subpunctul (i) ; în diferite sectoare publice și private și de la o țară la alta, ținând seama de întreruperile de carieră⁶⁰ într-un mod transparent;
 - (iii) a dezvolta practici în sectorul învățământului superior, pentru a se acorda valoare îmbunătățirii predării și dezvoltării personalului și pentru a se promova paritatea între modul în care este apreciată predarea în comparație cu cercetarea în evaluarea și promovarea personalului;
 - (iv) a încuraja conducerea instituțională în instituțiile de învățământ superior să sporească și să mențină accentul pe învățare și predare, acordând o atenție la fel mare predării și cercetării, și să acorde valoare celor care promovează în mod activ predarea și excelența în învățare în instituțiile de învățământ superior;
- (b) să dezvolte practici în sectorul învățământului superior, în cooperare cu sectorul învățământului superior, pentru a investi în dezvoltarea continuă a competențelor prin:
- (i) asigurarea unei formări și a unui sprijin adecvate pentru personalul academic care desfășoară activități didactice, inclusiv pentru personalul aflat la începutul carierei și pentru cadrele didactice cu fracțiune de normă;
 - (ii) sprijinirea îmbunătățirii predării, prin susținerea cercetării privind predarea și experimentarea cu noi metode pedagogice și prin crearea de centre inovatoare de predare și învățare la nivelul instituțiilor de învățământ superior pentru a sprijini personalul academic în misiunea sa de predare;
 - (iii) furnizarea de sprijin pentru dezvoltarea profesională continuă a personalului academic în ceea ce privește abordările inovatoare ale învățării și predării, inclusiv prin microcertificate, pentru a consolida abordările digitale și inovatoare în materie de predare, inclusiv valorificarea utilizării sigure și transparente a inteligenței artificiale, integrarea învățării pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă în cursurile lor⁶¹, abordări de învățare favorabile incluziunii adresate diferitelor grupuri de cursanți, integrarea cooperării transnaționale în

⁶⁰

De exemplu, din cauza responsabilităților de părinte și de îngrijire sau a problemelor de sănătate.

⁶¹

Recomandare a Consiliului din 16 iunie 2022 privind învățarea pentru tranziția verde și dezvoltarea durabilă (JO C 243, 27.6.2022, p. 1).

programele de educație și formare: schimbul de cunoștințe prin cursuri online cu restul lumii, pe baza principiilor educației deschise⁶²;

- (c) să ia în considerare integrarea de indicatori care să evalueze gradul de inovare și calitatea în predare și învățare în procesele existente de asigurare a calității.
3. Se recomandă ca statele membre să încurajeze respectarea contractelor colective de muncă, dialogul social eficace și autonomia partenerilor sociali și să ia măsuri de sprijin, astfel încât angajatorii să ofere condiții de muncă atractive, favorabile incluziunii și competitive, în care personalul academic să fie apreciat, încurajat și sprijinit. O astfel de acțiune de sprijin ar putea include:
- (a) îmbunătățirea practicilor de recrutare și a condițiilor de muncă ale personalului academic și din serviciile profesionale, precum și a mecanismelor de finanțare aferente, pentru ca aceste condiții să devină mai transparente, mai previzibile, mai accesibile și mai stabile, în special pentru personalul aflat la începutul carierei;
 - (b) asigurarea unei remunerații proporționale, fără diferențe de remunerare între femei și bărbați, a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a unor condiții de muncă flexibile pentru personalul academic și din serviciile profesionale, care să contribuie la întregirea vieții personale, a familiei, a responsabilităților de îngrijire, a sănătății, a siguranței și a bunăstării generale, fără a aduce atingere carierelor;
 - (c) asigurarea accesului la protecție socială adecvată, indiferent de forma raporturilor de muncă, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a defini principiile fundamentale ale sistemelor lor de securitate socială. Astfel de măsuri ar putea să se refere la următoarele ramuri, în măsura în care ele sunt prevăzute de statele membre: prestații de șomaj; prestații de boală și de asistență medicală; concediu de maternitate; concediu de paternitate și concediu pentru creșterea copilului și beneficiile aferente; prestații de invaliditate; prestații pentru limită de vârstă și prestații de urmaș; prestații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale;
 - (d) asigurarea accesului la informații actualizate, cuprinzătoare, ușor de utilizat și de înțeles cu privire la drepturile și obligațiile care le revin în materie de protecție socială, precum și să se asigure că drepturile, indiferent dacă sunt dobândite prin sisteme obligatorii sau voluntare, sunt păstrate, acumulate și transferabile în toate tipurile de statute de ocupare a forței de muncă și de activități independente, în afara granițelor și a sectoarelor economice, pe tot parcursul vieții profesionale sau pe parcursul unei perioade de referință, precum și între diferite sisteme ale unei anumite ramuri de protecție socială;
 - (e) asigurarea faptului că personalul academic se poate angaja, în toate etapele carierei lor și indiferent de tipul de contract de muncă, în activități de predare și învățare, în cercetare, fără interferențe sau teamă de represalii prin:
 - (i) contribuția la eficacitatea mecanismelor de monitorizare care promovează și apără libertatea academică;

Practicile educaționale deschise reprezintă tehnici de predare și învățare care se bazează pe tehnologii deschise și participative și pe resurse educaționale deschise pentru a facilita învățarea colaborativă și

- (ii) definirea unor cadre care să protejeze fiecare membru al personalului academic împotriva ingerințelor externe nejustificate și a amenințărilor;
 - (iii) contribuția la transparența acordurilor de finanțare sau de cooperare prin aplicarea unei gestionări eficiente a riscurilor;
- (f) asigurarea egalității de gen, a echilibrului de gen, a egalității de șanse și a incluziunii pentru personalul academic din toate mediile, inclusiv prin dezvoltarea și schimbul de bune practici în învățământul superior în ceea ce privește egalitatea de gen, incluziunea și diversitatea și prin încurajarea instituțiilor de învățământ superior să utilizeze instrumente existente sau să dezvolte instrumente noi, cum ar fi carte privind diversitatea⁶³, coduri de conduită, materiale de orientare sau manuale;
- (g) asigurarea eficacității măsurilor care vizează crearea unui mediu de lucru favorabil incluziunii prin:
- (i) sprijinirea personalului academic feminin în vederea atingerii unui nivel ridicat de vechime academică și obținerii de funcții superioare de management/conducere;
 - (ii) promovarea introducerii unor planuri privind egalitatea de gen și a unor planuri mai ample privind diversitatea și incluziunea în instituțiile de învățământ superior, precum și în procesele de promovare a carierei;
 - (iii) contribuirea la practici de evaluare mai favorabile și bazate pe încredere, acordând prioritate motivației intrinseci, feedbackului deschis și colaborării, inclusiv prin dezvoltarea bazei pentru elaborarea de politici bazate pe date concrete în materie de incluziune și diversitate.
4. Se recomandă ca statele membre să se implice într-un proces de elaborare a politicilor bazate mai mult pe date concrete, care să vizeze crearea unor condiții competitive, sigure, echitabile și nediscriminatorii în mediul academic, pe baza datelor disponibile la nivel organizațional, național și european privind cariera și politica de personal în învățământul superior.
5. Se recomandă ca statele membre să urmeze această recomandare cât mai curând posibil pentru a permite punerea în aplicare deplină a priorităților Concluziilor Consiliului privind o strategie europeană de capacitate a instituțiilor de învățământ superior pentru viitorul Europei⁶⁴. Acestea sunt invitate să informeze periodic Comisia, în contextul structurilor de lucru ale cadrului Spațiului european al educației, cu privire la măsurile corespunzătoare care trebuie luate la nivelul adecvat pentru a sprijini obiectivele prezentei recomandări ca pași esențiali în direcția realizării și dezvoltării în continuare a Spațiului european al educației.

Adoptată la Bruxelles,

Pentru Consiliu Președintele

⁶³ [Platforma UE a cartelor diversității împlinește 10 ani! - Comisia Europeană \(europa.eu\)](https://europa.eu).

⁶⁴ Concluziile Consiliului privind o strategie europeană de capacitate a instituțiilor de învățământ superior pentru viitorul Europei (JO C 167, 21.4.2022, p. 9).