

**Konkluzje Rady w sprawie europejskich nauczycieli i trenerów przyszłości**

(2020/C 193/04)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

PRZYPOMINAJĄC o politycznym tle przedmiotowego zagadnienia, przedstawionym w załączniku do niniejszych konkluzji,

UZNAJĄC, ŻE:

1. Kształcenie i szkolenie kształtują ludzkość i są czynnikiem rozwoju osobowego i społecznego. Mają istotne znaczenie dla społecznego, gospodarczego, demokratycznego i kulturalnego zaangażowania obywateli, a także dla wzrostu, zrównoważonego rozwoju, spójności społecznej i dobrobytu w Unii. Adekwatne, włączające, sprawiedliwe i dobrej jakości kształcenie i szkolenie nie tylko zapewniają obywatelom wiedzę, umiejętności i kompetencje stosownie do bieżącej i przyszłej sytuacji, lecz także kształtują postawy, wartości i zachowania obywateli, dzięki którym mogą oni odnosić sukcesy w sferze zawodowej i osobistej oraz aktywnie i odpowiedzialnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa.
2. Nauczyciele i trenerzy <sup>(1)</sup> wszystkich poziomów i wszystkich rodzajów kształcenia i szkolenia są niezbędną siłą napędową kształcenia i szkolenia. Odgrywają kluczową rolę w przygotowywaniu osób ze wszystkich środowisk i grup wiekowych do życia, uczenia się i pracy w obecnym świecie, a także w inspirowaniu i doprowadzaniu do przyszłych zmian.
3. W kontekście nieustannych przemian społecznych, demograficznych, kulturalnych, gospodarczych, naukowych, środowiskowych i technologicznych zmienia się świat kształcenia i szkolenia, a wraz z nim zawody nauczyciela i trenera: nakłada się na nich coraz więcej obowiązków i stawia się przed nimi coraz większe wymagania i oczekiwania. Ciągłe innowacje i wyzwania mają wpływ nie tylko na wymagane kompetencje, lecz także na dobrostan nauczycieli i trenerów oraz na atrakcyjność zawodu.
4. Europejscy nauczyciele i trenerzy stanowią trzon europejskiego obszaru edukacji i odgrywają kluczową rolę w promowaniu europejskiego wymiaru nauczania <sup>(2)</sup>, poprzez wspieranie osób uczących się w rozumieniu i doświadczeniu tożsamości europejskiej i poczucia przynależności do Europy.

PRYZNAJĄC, ŻE:

5. Obecny kryzys spowodowany przez COVID-19 stanowi bezprecedensowe wyzwanie dla nauczycieli i trenerów wszystkich poziomów i wszystkich rodzajów kształcenia i szkolenia. Musieli oni szybko przestawić się z nauczania opartego na bezpośrednim kontakcie na nauczanie prowadzone przeważnie na odległość i w znacznej mierze wirtualne. W takich wyjątkowych okolicznościach nauczyciele i trenerzy wykazali się niesamowitym zaangażowaniem, kreatywnością i zdolnością do współpracy koleżeńskiej oraz podjęli znaczny wysiłek w celu zapewnienia kontynuacji procesu uczenia się i czynienia postępów przez osoby uczące, m.in. udzielając im wsparcia niezbędnego dla ich dobrostanu.

ŚWIADOMA, ŻE:

6. Zgodnie z zasadą pomocniczości, która odnosi się również do zawodu nauczyciela, za organizację i treść systemów kształcenia i szkolenia odpowiadają państwa członkowskie. W tym kontekście w państwach członkowskich istnieją różne wymogi dotyczące rodzaju i poziomu kwalifikacji niezbędnych do uzyskania dostępu do zawodu nauczyciela i rozwijania kariery w tym zawodzie <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Do celów niniejszych konkluzji termin *nauczyciel* oznacza osobę, która – zgodnie z ustawodawstwem i praktyką państwa członkowskiego – posiada status nauczyciela (lub status równorzędny), natomiast *trener* to każda osoba realizująca co najmniej jedno zadanie związane z funkcją szkoleniową (w zakresie teorii lub praktyki) w instytucji edukacyjnej bądź w miejscu pracy. Obejmuje to nauczycieli w kształceniu ogólnym i szkolnictwie wyższym, nauczycieli i instruktorów wstępnego i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego, a także pracowników placówek wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi oraz edukatorów osób dorosłych.

<sup>(2)</sup> Zgodnie z definicją w zaleceniu Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie promowania wspólnych wartości, edukacji włączającej i europejskiego wymiaru nauczania.

<sup>(3)</sup> W UE, aby móc nauczać, trzeba mieć na ogół wykształcenie wyższe. Najbardziej powszechnym wymogiem minimalnym, jeśli chodzi o nauczanie na poziomie podstawowym, jest posiadanie tytułu licencjata. Minimalny poziom kwalifikacji umożliwiający nauczanie w szkołach ponadpodstawowych (I stopnia) to – w przypadku połowy systemów w UE – dyplom ukończenia studiów magisterskich. Jeśli chodzi o minimalne kwalifikacje nauczycieli szkół ponadpodstawowych (II stopnia) – posiadania dyplomu ukończenia studiów magisterskich konieczne jest w większości krajów UE. (Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 24). Jednakże co się tyczy wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, w całej Europie istnieją różne wymogi dotyczące minimalnych kwalifikacji. W niektórych krajach obowiązują te same minimalne wymogi dotyczące kwalifikacji w odniesieniu do wszystkich pracowników, podczas gdy w innych wymagane są różne kwalifikacje w zależności od danego stanowiska czy profilu. Często nie od wszystkich członków zespołu w przypadku wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem wymaga się wykształcenia wyższego. (Kluczowe dane dotyczące wczesnej edukacji i opieki w Europie, raport Eurydice, 2019, s. 71–72).

7. Ukończenie kształcenia i szkolenia na wyższych poziomach może zapewnić potencjalnym nauczycielom i trenerom bardziej kompleksowy zestaw kompetencji, w tym tych, które są niezbędne do rozwijania autonomii zawodowej w ramach wykonywania zawodu. To z kolei może mieć wpływ na większą satysfakcję z pracy, a także na postrzeganie wartości zawodu i szacunek dla niego <sup>(4)</sup>.
8. Nauczyciele i trenerzy mają obowiązek ułatwiać osobom uczącym się nabywanie kompetencji kluczowych <sup>(5)</sup> i umiejętności zawodowych nie tylko po to, by przygotować te osoby do skutecznego wykonywania przyszłego zawodu – przy czym niektóre zawody nawet nie są jeszcze znane – ale również po to, by zwiększać ich odpowiedzialność społeczną i zaangażowanie obywatelskie, przekazywać wartości humanistyczne, a także przyczyniać się do ich osobistego rozwoju i dobrostanu.
9. Ich kompetencje merytoryczne i pedagogiczne, a także ich poświęcenie, entuzjazm, zadowolenie z pracy i pewność siebie mają wpływ na efekty uczenia się, postępy i dobrostan osób uczących się. Nauczyciele i trenerzy, stanowiący wzorzec do naśladowania pod względem uczenia się przez całe życie, mogą – poprzez stymulowanie zainteresowań i zachęcanie do ciekawości i kreatywności – motywować osoby uczące się do zaangażowania się i wzięcia odpowiedzialności za swoje uczenie się przez całe życie.
10. W reakcji na różne, coraz bardziej wymagające role, obowiązki, a także oczekiwania ze strony osób uczących się, kadry kierowniczej instytucji, decydentów politycznych, rodziców i społeczności, nauczyciele i trenerzy powinni, w stosownych przypadkach i zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi, stale się angażować i otrzymywać wsparcie w celu skutecznego reagowania na zmiany i wyzwania. W poszczególnych państwach członkowskich wyzwania te występują w różnym stopniu i obejmują zwłaszcza, choć nie tylko:
  - a) konieczność znalezienia równowagi między różnymi aspektami pracy, nierzadko radzenie sobie z licznymi zadaniami administracyjnymi, uczestniczenie w zarządzaniu instytucjonalnym, zapewnianie wsparcia i wskazówek osobom uczącym się, planowanie współpracy koleżeńskiej i doskonalenia zawodowego i znajdowanie na nie czasu, przy jednoczesnym ciągłym rozwijaniu i utrzymywaniu jakości nauczania i efektów uczenia się osób uczących się;
  - b) zachęcanie osób uczących się do rozwijania potencjału intelektualnego, emocjonalnego, społecznego i kreatywnego w sposób całościowy, przy jednoczesnym dbaniu o to, by czyniły one postępy w nauce;
  - c) wykorzystywanie różnorodnych metod i praktyk nauczania opartych na badaniach, uwzględniających innowacyjne i cyfrowe metody i podejścia, zwłaszcza podejścia zorientowane na osoby uczące się i oparte na kompetencjach, zgodnie ze zmieniającymi się indywidualnymi potrzebami osób uczących się, w celu ułatwienia procesu uczenia się i wspierania wspólnego tworzenia metod uczenia się i nauczania, przy jednoczesnym zapewnianiu, by takie praktyki były włączające, sprawiedliwe społecznie i równe;
  - d) wykonywanie pracy w środowisku przekształcanym przez technologię, cyfryzację i sztuczną inteligencję, przy zwracaniu uwagi na tkwiący w nich potencjał pedagogiczny oraz na wykorzystywanie ich w sposób etyczny, bezpieczny i odpowiedzialny;
  - e) wykonywanie pracy w zróżnicowanych pod względem językowym i kulturowym klasach i środowiskach edukacyjnych, w których osoby uczące się pochodzą z różnych środowisk społeczno-ekonomicznych i mają różne potrzeby, w tym specjalne potrzeby edukacyjne <sup>(6)</sup>, przy jednoczesnym dbaniu o włączenie;
  - f) udział w kształtowaniu polityki, w szczególności w zakresie opracowywania, wdrażania i oceny reform w dziedzinie kształcenia i szkolenia, w tym ciągle dokonywanie przeglądu programów nauczania;
  - g) tworzenie wspierającej i konstruktywnej atmosfery w środowiskach edukacyjnych, co obejmuje pozytywne i zapewniające wzajemne wsparcie relacje w zespołach nauczycielskich i, w stosownych przypadkach, w gronie kadry edukacyjnej, wśród osób uczących się, jak i rodzin i pracodawców;
  - h) radzenie sobie z zachowaniem w klasie i potencjalnie zapobieganie różnym rodzajom przemocy, w tym cyberprzemocy, która może negatywnie wpływać na efekty uczenia się i zdrowie osób uczących się, a przy tym możliwa konieczność stawiania czoła agresji skierowanej przeciwko nim samym;

<sup>(4)</sup> Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019 (s. 24).

<sup>(5)</sup> Zgodnie z definicją w zaleceniu Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

<sup>(6)</sup> W oparciu o dane TALIS (międzynarodowe badanie nauczania i uczenia się) za 2018 r. 21 % nauczycieli zgłasza zapotrzebowanie na dalsze szkolenie w zakresie nauczania osób o specjalnych potrzebach, 16 % – w zakresie wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych w nauczaniu oraz około 13 % – w zakresie nauczania w wielojęzycznym i wielokulturowym środowisku (Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 10). Dane sugerują, że również populacja studentów szkół wyższych w Europie jest coraz bardziej zróżnicowana (Eurostudent VI, 2016–2018).

- i) dokonywanie wyboru odpowiednich narzędzi, kryteriów i metod oceny, dostosowanych do zamierzonych efektów uczenia się, w celu przekazania w stosownym czasie każdej osobie uczącej się wysokiej jakości informacji zwrotnej, która może ukierunkować i usprawnić jej dalsze uczenie się;
- j) nauczanie odbywające się przy często ograniczonych zasobach, w warunkach niedoboru lub niedostosowania infrastruktury edukacyjnej, pomieszczeń do nauki, sprzętu i narzędzi, w tym narzędzi umożliwiających e-uczenie się.
11. Wspomniane wyzwania wywierają jeszcze większą presję na początkujących nauczycieli i trenerów (tuż po uzyskaniu kwalifikacji), ponieważ od pierwszych lat nauczania lub szkolenia mają oni takie same obowiązki jak ich bardziej doświadczeni koledzy. Ponadto często zdarza się, że muszą pracować w niełatwych warunkach, np. w instytucjach edukacyjnych o wyższym odsetku osób uczących się ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej lub środowisk migracyjnych <sup>(7)</sup>. Starsi nauczyciele i trenerzy mogą doświadczać odmiennych trudności, związanych na przykład z luką pokoleniową w miejscu pracy.
12. Ponadto mogą pojawić się dodatkowe wyzwania dla nauczycieli i trenerów pracujących na obszarach wiejskich, oddalonych lub defaworyzowanych, na przykład wyzwania związane z izolacją zawodową, ograniczoną infrastrukturą, w tym także infrastrukturą cyfrową, utrudnieniami w dostępie do wsparcia i możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego czy koniecznością nauczania w klasach łączonych. Ponadto nauczyciele i trenerzy pracujący na gęsto zaludnionych obszarach miejskich mogą zmagać się z bardziej widocznymi tam wyzwaniami dotyczącymi nauczania uczniów pochodzących ze środowisk różnych pod względem językowym, kulturowym i społeczno-ekonomicznym.
13. Choć liczni nauczyciele i trenerzy mierzą się z wieloma takimi samymi wyzwaniami, występują również – w różnym stopniu w poszczególnych państwach członkowskich – specyficzne wyzwania charakterystyczne dla poszczególnych poziomów i rodzajów kształcenia i szkolenia; są to m.in.:
- a) wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem:
- trudności z przyciągnięciem i zatrzymaniem wykwalifikowanych i dobrze wyszkolonych pracowników placówek wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi,
  - starzenie się personelu i nierównowaga płci polegająca na występowaniu większej liczby kobiet wśród pracowników,
  - nieatrakcyjne warunki pracy, w tym duża liczba dzieci przypadających na jednego opiekuna oraz brak atrakcyjnych ścieżek kariery, a także brak możliwości doskonalenia zawodowego;
- b) edukacja szkolna:
- trudności z przyciągnięciem i zatrzymaniem studentów o dużym potencjale w ramach kształcenia nauczycieli <sup>(8)</sup>, a także z przyciągnięciem absolwentów i zatrzymaniem w zawodzie nauczycieli już praktykujących,
  - starzenie się kadry nauczycielskiej; zachwiana równowaga płci oznaczająca przewagę kobiet wśród nauczycieli, zwłaszcza w przypadku niektórych przedmiotów i niektórych poziomów edukacji; dodatkowo – fakt, że przedstawiciele zawodu mogą nie być pod względem kulturowym reprezentatywni dla danej społeczności,
  - wszystko to znajduje odzwierciedlenie w niedoborze nauczycieli w wielu państwach członkowskich, w ujęciu ogólnym, w przypadku określonych obszarów geograficznych, niektórych przedmiotów, np. STEM, albo w niedoborze nauczycieli posiadających kompetencje w zakresie nauczania uczniów o specjalnych potrzebach, nauczania w środowisku wielokulturowym lub wielojęzycznym lub nauczania osób ze środowisk charakteryzujących się niekorzystną sytuacją społeczno-ekonomiczną <sup>(9)</sup>;
- c) kształcenie i szkolenie zawodowe:
- nauczyciele i trenerzy powinni mieć kompetencje w zakresie promowania i rozwijania umiejętności podstawowych i kompetencji kluczowych, a także w zakresie nauczania aktualnych umiejętności zawodowych lub technicznych i przekazywania aktualnej wiedzy w tym zakresie,
  - wzrastać może zapotrzebowanie na nauczycieli i trenerów w ramach modelu hybrydowego, pracujących zarówno w instytucjach edukacyjnych, jak i w przedsiębiorstwach,

<sup>(7)</sup> Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 21.

<sup>(8)</sup> Niewystarczająca liczba studentów podejmuje kształcenie nauczycieli i wysoki odsetek osób rezygnuje z tych studiów (Kariera zawodowa nauczycieli w Europie: początki pracy zawodowej, awans i system wsparcia, Eurydice, 2018, s. 10).

<sup>(9)</sup> Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019 (s. 9, 10, 21).

- istnieje również potrzeba współpracy między nauczycielami i trenerami, zwłaszcza trenerami w przedsiębiorstwach, ze względu na ich uzupełniające się role i obowiązki, w szczególności w odniesieniu do zapewniania przygotowania zawodowego i uczenia się opartego na pracy,
  - praca w sektorze prywatnym może być atrakcyjniejsza niż praca w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego, gdyż może oferować lepsze zachęty,
  - wiele państw członkowskich stoi w obliczu wyzwań związanych ze starzeniem się nauczycieli i trenerów;
- d) edukacja dorosłych:
- edukatorzy osób dorosłych odgrywają znaczącą rolę w promowaniu i rozwijaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji zarówno podstawowych, jak i zawodowych,
  - mogą stawać przed wyzwaniami, które wynikają z trudności z rozumieniem i tworzeniem informacji przez osoby uczące się, trudności z rozumowaniem matematycznym wśród tych osób oraz z ich trudności językowych lub negatywnego doświadczenia edukacyjnego,
  - ponieważ edukatorzy osób dorosłych często pracują ze zróżnicowanymi grupami osób uczących się, muszą być przygotowani do stosowania różnorodnych i skutecznych strategii i metod nauczania, tak by odpowiedzieć na potrzeby osób uczących się, stymulować ich motywację i uwzględniać ich indywidualne ścieżki uczenia się,
  - aby zachęcić do uczenia się w celu podnoszenia i zmiany kwalifikacji, konieczne może być ponowne przeanalizowanie roli nauczycieli i trenerów w świetle ich ewentualnego wkładu w poradnictwo oraz walidację umiejętności uzyskiwanych w drodze uczenia się pozaformalnego i nieformalnego,
  - konieczna może być współpraca edukatorów osób dorosłych z pracodawcami w kwestii uczenia się w miejscu pracy,
  - edukatorzy osób dorosłych często nie mają specjalnego przygotowania do nauczania dorosłych i zdarza się, że pracują w niepełnym wymiarze godzin lub jako freelancerzy, dlatego kwestia profesjonalizacji stanowi poważne wyzwanie, jeśli chodzi o zapewnienie jakości edukacji dorosłych;
- e) szkolnictwo wyższe:
- kwalifikacje wymagane od kandydatów do zawodu nauczyciela akademickiego często nie koncentrują się na wyposażeniu kandydatów w odpowiednie umiejętności dydaktyczne,
  - nie we wszystkich państwach członkowskich istnieją na dużą skalę systemowe możliwości doskonalenia zawodowego ukierunkowane na poprawę umiejętności dydaktycznych nauczycieli akademickich,
  - nie poświęca się wystarczającej uwagi wspieraniu międzyinstytucjonalnego rozwoju kadry, w tym międzynarodowej mobilności pracowników dydaktycznych, ani budowaniu wspólnot praktyków i sieci zawodowych,
  - zróżnicowanie populacji studentów wymaga stosowania różnych metod nauczania opartych na podejściu skoncentrowanym na studencie, co może stanowić wyzwanie dla instytucji szkolnictwa wyższego,
  - w niektórych dyscyplinach akademickich występuje nierównowaga płci, a kobiety są grupą niedostatecznie reprezentowaną zwłaszcza na stanowiskach wyższego szczebla,
  - mimo że nauczanie jest jedną z trzech misji szkolnictwa wyższego, badania są często bardziej cenione niż nauczanie w toku oceny służącej rozwojowi kariery; w wielu przypadkach nauczania wymaga się w większym zakresie od pracowników niższego i średniego szczebla, a wraz z rozwojem kariery często zmniejsza się czas poświęcany na nauczanie, a zwiększa – czas poświęcany na badania <sup>(10)</sup>.
14. Mimo że wymogi są coraz bardziej złożone i wykonywanie zawodu staje się trudniejsze, wielu nauczycieli i trenerów nie ma poczucia bycia szanowanym i docenianym przez społeczeństwo <sup>(11)</sup>, przez co w wielu państwach członkowskich zawód ten traci na atrakcyjności.

<sup>(10)</sup> Modernizacja szkolnictwa wyższego w Europie: Kadra akademicka – 2017, Eurydice (2017).

<sup>(11)</sup> Według danych TALIS z 2018 r. 18 % nauczycieli szkół ponadpodstawowych (I stopnia) w UE uważa, że ich zawód jest ceniony przez społeczeństwo, a wskaźnik ten jest tym niższy im dłuższy jest staż w zawodzie, podobnie jak (w kilku państwach UE) wskaźnik dotyczący nauczycieli, którzy ponownie zdecydowaliby się na podjęcie pracy w zawodzie nauczyciela (Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 9).

## PODKREŚLA, ŻE:

15. Należy nadal rozwijać i aktualizować kompetencje nauczycieli i trenerów, zapewniać im zdobywanie wiedzy fachowej oraz sprzyjać ich autonomii i zaangażowaniu, a także zwiększać ich osobisty i zawodowy dobrostan, motywację i poczucie docenienia, przygotowując ich przy tym do odpowiedniego reagowania na zmiany i zachęcając do proaktywności i innowacyjności w wykonywaniu zawodu.
16. W tym celu konieczne jest dalsze rozwijanie polityk krajowych służących wspieraniu pracy nauczycieli i trenerów w sposób ukierunkowany i kompleksowy, przy czym należy uwzględnić wymogi i potrzeby w zakresie szkolenia określone przez samych nauczycieli i trenerów, a także potrzeby szerszej pojętych wspólnot edukacyjnych, stosowne wyniki badań z zakresu edukacji oraz ogólne krajowe cele w dziedzinie kształcenia i szkolenia. Ponadto korzystne jest oferowanie różnych modeli szkolenia: opartego na kontakcie bezpośrednim, wirtualnego, mieszanego i w miejscu pracy.
17. Niezbędne jest uzupełniające się i kompleksowe podejście w ramach wszystkich poziomów i wszystkich składowych kształcenia i szkolenia nauczycieli i trenerów. Powinno to obejmować rekrutację i selekcję studentów, kształcenie nauczycieli (w tym staże), wprowadzenie do zawodu oraz wysokiej jakości opiekę mentorską, a także promowanie i wspieranie doskonalenia zawodowego w czasie trwania kariery nauczycielskiej oraz, w stosownych przypadkach, mechanizmy oceny. Należy zwrócić szczególną uwagę na początkujących nauczycieli – zapewnić im dodatkowe wskazówki i opiekę mentorską, tak by ułatwić im start w zawodzie i pomóc w radzeniu sobie ze specyficznymi wyzwaniami, z jakimi muszą się mierzyć.
18. Zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi mogłoby to być oparte na aktualnych i adekwatnych krajowych kompleksowych ramach kompetencji dla nauczycieli i trenerów <sup>(12)</sup>, opracowanych w toku ustrukturyzowanego, systematycznego dialogu z odpowiednimi interesariuszami, odzwierciedlających współczesne i innowacyjne podejścia, strategie i metody w zakresie nauczania, a także nowo pojawiające się okoliczności w skali całego społeczeństwa. W tym sensie ważne jest, aby w kształceniu i szkoleniu nauczycieli i trenerów w ramach kontinuum kariery zawodowej bardziej systematycznie uwzględniać tematy i możliwości uczenia się związane z pracą w środowisku wielojęzycznym i wielokulturowym, pracą z osobami uczącymi się o szczególnych potrzebach i ze środowisk defaworyzowanych, a także z pedagogiką cyfrową, zrównoważonym rozwojem i zdrowym trybem życia. W tym kontekście należy zwrócić szczególną uwagę na wymogi i potrzeby sygnalizowane przez samych nauczycieli i trenerów <sup>(13)</sup>.
19. Doskonalenie zawodowe nauczycieli i trenerów powinno być postrzegane jako warunek wstępny zapewnienia wysokiej jakości kształcenia i szkolenia; należy zatem zachęcać nauczycieli i trenerów do refleksji nad ich praktykami i potrzebami w zakresie szkolenia, a także motywować do zaangażowania i wspierać w tym zakresie, poprzez oferowanie możliwości w zakresie szkoleń wysokiej jakości, a także zapewnianie czasu na uczestnictwo w szkoleniach i zachęt do uczestnictwa.
20. Wzmocnienie powiązań nauczycieli i trenerów z sektorem badawczym może mieć pozytywny wpływ na ich doskonalenie zawodowe i stymulować oparte na badaniach, innowacyjne i ulepszone praktyki w zakresie nauczania.
21. Mobilność transgraniczna – zarówno krótkoterminowa, jak i długoterminowa, fizyczna, wirtualna lub mieszana – stanowi niesłychanie istotne doświadczenie edukacyjne i cenną szansę, jeśli chodzi o rozwijanie społecznych, międzykulturowych, wielojęzycznych i interpersonalnych kompetencji przez uczestników, zarówno dla studentów w ramach kształcenia nauczycieli, jak i dla praktykujących nauczycieli i trenerów w ich ciągłym doskonaleniu zawodowym. Istnieją jednak przeszkody utrudniające mobilność zarówno studentów, jak i praktykujących nauczycieli, takie jak brak kompetencji językowych lub konieczność znalezienia zastępstwa dla praktykujących nauczycieli. Ponadto programy kształcenia nauczycieli często charakteryzują się słabym wymiarem międzynarodowym i niewielkimi możliwościami w zakresie mobilności w celu odbycia studiów lub stażu w porównaniu z programami studiów w innych dziedzinach <sup>(14)</sup>, a dodatkowo występują trudności dotyczące uznawania okresów mobilności zagranicznej i efektów uczenia się uzyskanych za granicą.

<sup>(12)</sup> Większość krajów europejskich przyjmuje ramy określające zestaw kompetencji, które nauczyciele powinni posiadać lub rozwijać w toku kariery. W praktyce jednak takie ramy różnią się formatem, poziomem szczegółowości, wartością i sposobem wykorzystania (Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 34).

<sup>(13)</sup> W oparciu o dane TALIS (międzynarodowe badanie nauczania i uczenia się) za 2018 r. 21 % nauczycieli zgłasza zapotrzebowanie na dalsze szkolenie w zakresie nauczania osób o specjalnych potrzebach, 16 % – w zakresie wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych w nauczaniu oraz około 13 % – w zakresie nauczania w wielojęzycznym i wielokulturowym środowisku (Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 10).

<sup>(14)</sup> Międzynarodowa mobilność studentów kierunków nauczycielskich w toku kształcenia nauczycieli (liczona jako odsetek nauczycieli, którzy odbyli okres studiów za granicą w ramach swojego wstępnego kształcenia) nie jest bardzo powszechna i różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich (Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 26).

22. Szanse związane z różnymi opcjami kariery w ramach zawodu nauczyciela, polegające na oferowaniu różnorodnych ścieżek rozwoju zawodowego, mogą zwiększyć motywację do podejmowania pracy w tym zawodzie i pozostawania w nim, jak i motywację do uczenia się przez całe życie. Mogą być dla nauczycieli i trenerów zachętą do tego, by w trakcie kariery zawodowej ciągle działać z oddaniem i zaangażowaniem, zarówno na rzecz osób uczących się, jak i na rzecz własnego uczenia się. Z drugiej strony równie ważne jest, by nauczyciele i trenerzy nie byli nadmiernie obciążani zadaniami administracyjnymi, co mogłoby im utrudniać koncentrowanie się na nauczaniu.
23. Nauczyciele i trenerzy, a także kadra kierownicza instytucji mogą przyczynić się do kształtowania polityki wnosząc wiedzę, doświadczenie fachowe i praktyczne spostrzeżenia. Jednocześnie zaangażowanie ich w proces kształtowania polityki może zwiększyć ich poczucie odpowiedzialności, a w konsekwencji mieć pozytywne skutki dla wyników wdrażania różnych inicjatyw i reform politycznych.
24. Dobrostan nauczycieli i trenerów wpływa na ich zadowolenie z pracy i entuzjazm w jej wykonywaniu, a także na atrakcyjność zawodu, a przez to na zatrzymywanie nauczycieli i trenerów w zawodzie. Jest to ważny czynnik jakości i wyników pracy, powiązany z motywacją nauczycieli i trenerów oraz z motywacją i osiągnięciami osób uczących się.
25. Istotne aspekty mogące wiązać się z dobrostanem to m.in. zrozumienie oczekiwań i radzeniem sobie z nimi; obciążenie pracą, środowisko pracy, w tym bezpieczeństwo nauczania i uczenia się, a także warunki pracy; dostępne wsparcie koleżeńskie i instytucjonalne; relacje z osobami uczącymi się, rodzicami, gronem koleżeńskim i kadrami kierowniczą instytucji; oraz szacunek ze strony szerszej pojętej wspólnoty oraz poczucie bycia docenionym. Jeżeli czynniki te nie występują lub nie wywierają pozytywnego wpływu, może to prowadzić do wyczerpania fizycznego i emocjonalnego, stresu i wypalenia, i mieć konsekwencje dla zdrowia psychicznego i fizycznego.
26. W celu wspierania osiągnięć i dobrostanu nauczycieli i trenerów, jak i osób uczących się, korzystne jest budowanie i promowanie wspólnot edukacyjnych opartych na współpracy i kultury współpracy zespołowej obejmujących nauczycieli i trenerów, ich grono koleżeńskie, kadrami kierowniczą instytucji, osoby uczące się, rodziców i innych interesariuszy, np. pracodawców. Doświadczeni nauczyciele i trenerzy mogą odgrywać ważną rolę jako mentorzy młodszych koleżanek i kolegów, a przy tym także czerpać korzyści z wymiany międzypokoleniowej. Ważne jest także stymulowanie oddolnego, wzajemnego uczenia się zawodu, promowanie przywództwa instruktorskiego i partycypacyjnego, które buduje zaufanie, inspiruje i motywuje kadrami edukacyjną. Ponadto, w stosownych przypadkach, jako bodziec do usprawnienia pracy mogłaby być wykorzystywana ocena, obejmująca zapewnianie konstruktywnej ewaluacji i informacji zwrotnej na temat wyników pracy, oraz ustalenie kryteriów awansu lub wyróżniania osób o znaczących osiągnięciach.
27. Wystarczające, skuteczne i trwałe inwestycje w nauczycieli i trenerów są inwestycją w jakość kształcenia i szkolenia. Chodzi tu o różne aspekty, takie jak inwestowanie w możliwości kształcenia i szkolenia nauczycieli i trenerów, w odpowiednią infrastrukturę oraz pomieszczenia do nauki, narzędzia i zasoby do uczenia się, a także w wynagrodzenia<sup>(15)</sup>.
28. Wszystkie powyższe kwestie mogłyby zostać rozważone przy opracowywaniu zachęt mających zaradzić problemowi niedoboru nauczycieli i trenerów. Dodatkowe możliwości warte przeanalizowania to np. stypendia służące przyciągnięciu studentów do odpowiednich programów studiów lub rekrutowanie specjalistów posiadających inne kwalifikacje niż kwalifikacje w zakresie nauczania, przy jednoczesnym dbaniu o promowanie i wspieranie zapewniania nauczania wysokiej jakości.

ZWRACA SIĘ DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, BY Z NALEŻYTYM POSZANOWANIEM AUTONOMII INSTYTUCJONALNEJ I STOSOWNIE DO SYTUACJI KRAJOWEJ:

29. Kontynuowały i podejmowały dalsze starania na rzecz zaangażowania nauczycieli i trenerów w tworzenie polityk w zakresie kształcenia i szkolenia na wszystkich szczeblach kształtowania polityki, poprzez zacieśnianie współpracy, wspieranie poczucia odpowiedzialności nauczycieli i trenerów za ten proces oraz ich autonomii w stosowaniu tych polityk w praktyce.
30. Uwzględnili potrzebę kompleksowego podejścia do kształcenia nauczycieli i trenerów, ich wprowadzenia do zawodu i doskonalenia zawodowego przy opracowywaniu polityk dotyczących kształcenia i szkolenia nauczycieli i trenerów.
31. Promowały i wspierały większe uczestnictwo nauczycieli i trenerów w doskonaleniu zawodowym, w szczególności poprzez dalsze działania na rzecz usuwania przeszkód utrudniających udział i korzystanie z możliwości, a także by dążyły do odpowiedniego oceniania i uznawania wartości doskonalenia zawodowego jako jednego z elementów rozwoju kariery.

<sup>(15)</sup> Dowiedziono, że wynagrodzenia mają wpływ na rekrutację i zatrzymywanie nauczycieli i trenerów w zawodzie, a także na efekty uczenia się. Wynagrodzenia nauczycieli są często niższe niż średnie wynagrodzenia innych pracowników z wykształceniem wyższym. (Monitor Kształcenia i Szkolenia 2019, s. 39–40).

32. Zachęcały instytucje edukacyjne do zapewnienia nauczycielom i trenerom skutecznych i opartych na badaniach możliwości doskonalenia zawodowego, bazujących na współpracy, wzajemnych obserwacjach koleżeńskich i partnerskim uczeniu się, poradnictwie, opiece mentorskiej i tworzeniu sieci kontaktów. W ramach rozwijania takich możliwości, w stosownych przypadkach zachęcały instytucje edukacyjne do poszerzania oferty uczenia się, w tym oferowania mniejszych jednostek uczenia się, na przykład takich, które mogą prowadzić do uzyskania mikrokwalifikacji, z uwzględnieniem ustaleń dotyczących zapewniania jakości.
33. W dalszym ciągu wspierały instytucje szkolnictwa wyższego – w pełni szanując ich autonomię – w zwiększaniu kompetencji kadry akademickiej w zakresie stosowania podejścia do uczenia się, nauczania i oceny opartego na badaniach i skoncentrowanego na studencie oraz w tworzeniu i stosowaniu jasnych, przejrzystych i sprawiedliwych procesów rekrutacji i zatrudniania pracowników, które uznają wartość działań dydaktycznych <sup>(16)</sup>, co powinno być również uwzględniane w polityce i praktykach dotyczących awansu.
34. Zbadały możliwości dywersyfikowania kariery nauczycieli i trenerów oraz rozwijania krajowych ram kariery, aby pomóc nauczycielom i trenerom spełnić aspiracje zawodowe, realizować motywacje, a także zaspokoić ich potrzeby w zakresie uczenia się.
35. Motywowały instytucje edukacyjne do tego, by włączały fizyczną, wirtualną lub mieszaną mobilność nauczycieli i trenerów – jako integralny element świadczenia usług w zakresie uczenia się – do swoich strategii uczenia się, rozwoju i umiędzynarodowienia, m.in. poprzez wykorzystywanie potencjału europejskich narzędzi, takich jak e-Twinning i ePlatforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie (EPALE). Walidowały – w miarę możliwości i zgodnie z przepisami i uwarunkowaniami krajowymi – umiejętności i kompetencje nabywane dzięki europejskim narzędziom i mobilności w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli i trenerów.
36. Podejmowały dalsze wysiłki na rzecz promowania mobilności zarówno wśród studentów kierunków nauczycielskich, jak i praktykujących nauczycieli i trenerów, a także na rzecz usunięcia utrzymujących się przeszkód, w celu zwiększenia wskaźników uczestnictwa. By w związku z tym zachęcały instytucje szkolnictwa wyższego odpowiedzialne za kształcenie nauczycieli do pełnego wykorzystania potencjału mobilności w ramach swojej oferty w zakresie uczenia się, która może obejmować, w stosownych przypadkach, tzw. okna mobilności w programie studiów. Ponadto należy ułatwiać uczestnictwo w różnych formach mobilności w toku doskonalenia zawodowego praktykujących nauczycieli i trenerów, w tym poprzez dążenie do znalezienia trwałych rozwiązań w kwestii zapewniania potrzebnych zastępstw.
37. W celu zwiększenia atrakcyjności i statusu zawodu – inwestowały w środki związane z poprawą kształcenia i doskonalenia zawodowego, warunków pracy i możliwości rozwoju kariery, a także w środki pozwalające dalej zwiększać odporność i dobrostan nauczycieli i trenerów, by wspierać ich w stawianiu czoła stresogennym aspektom ich pracy. Przy rozwiązywaniu tych kwestii ważne jest umożliwienie skutecznego udziału partnerów społecznych.
38. Prowadziły współpracę i wymianę doświadczeń i informacji w związku ze zmianami polityki dotyczącymi nauczycieli i trenerów, w tym w zakresie rozwoju i przeglądu krajowych ram kompetencji dla nauczycieli i trenerów.

ZWRACA SIĘ DO KOMISJI, BY ZGODNIE ZE SWOIMI KOMPETENCJAMI I Z NALEŻYTYM UWZGLĘDNIENIEM ZASADY POMOCNICZOŚCI:

39. W celu ułatwienia mobilności studentów kierunków nauczycielskich oraz praktykujących nauczycieli i trenerów, we współpracy z państwami członkowskimi, wspierała dialog i analizowała przeszkody – w tym aspekty strukturalne oraz dotyczące uznawania wyników okresów nauki za granicą i kwalifikacji akademickich – a także zapewniała instytucjom edukacyjnym wskazówki w celu poprawy mobilności i poszerzenia międzynarodowej perspektywy wspomnianych studentów, nauczycieli i trenerów.
40. W uzupełnieniu podejmowanych wysiłków krajowych – przeanalizowała możliwość przygotowania wniosku dotyczącego stosownych europejskich ram kompetencji <sup>(17)</sup> służących wzmocnieniu rozwijania i oceny wiedzy, umiejętności i postaw związanych ze zrównoważonym rozwojem, które to ramy stosowane byłyby na zasadzie dobrowolności.
41. Wspierała ściślejszą współpracę między instytucjami edukacyjnymi w Unii w celu wzmocnienia kształcenia nauczycieli opartego na badaniach, zwiększenia mobilności transgranicznej i wspólnych możliwości uczenia się w ramach kontinuum doskonalenia zawodowego nauczycieli, na przykład poprzez zachęcanie do dobrowolnej współpracy i tworzenia sieci krajowych instytucji edukacyjnych na szczeblu Unii, w postaci europejskich akademii szkolenia nauczycieli.

<sup>(16)</sup> Normy 1.3 i 1.5 określone w Normach i wytycznych dla zapewniania jakości w europejskim obszarze szkolnictwa wyższego, 2015.

<sup>(17)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Europejski Zielony Ład”, 11 grudnia 2019 r. (s. 19).

42. W uzupełnieniu podejmowanych wysiłków krajowych – przeanalizowała możliwość opracowania europejskich wytycznych, które stanowiłyby wsparcie stosowane na zasadzie dobrowolności przy tworzeniu ram kariery na szczeblu krajowym, w oparciu o rezultaty prac grupy roboczej ds. szkół w ramach strategii „Kształcenie i szkolenie 2020”, tak by zająć się kwestią rozwoju kariery nauczycieli i trenerów w szerszej perspektywie i zapewnić odpowiedź na ich cele, motywacje i ambicje.
  43. We współpracy z państwami członkowskimi promowała wykorzystanie istniejących platform internetowych, takich jak e-Twinning, School Education Gateway i EPALE, i ich dalszy rozwój, a także zbadała możliwe sposoby poszerzenia ich zastosowania w ułatwianiu mobilności studentów kierunków nauczycielskich i praktykujących nauczycieli i trenerów, na przykład w znajdowaniu partnerów do projektów mobilnościowych, oraz poprzez zapewnienie platformy umożliwiającej przygotowanie do mobilności i jej monitorowaniu.
  44. Z myślą o zadbaniu o większe docenianie zawodu, promowaniu znaczenia pracy nauczyciela i uwidacznianiu przykładów wysokiej jakości nauczania, zbadała możliwość i wartość dodaną ustanowienia corocznej nagrody europejskiej dla wyróżniających się nauczycieli i trenerów, przyznawanej na przykład za promowanie innowacji, włączenia lub europejskiego wymiaru nauczania.
  45. W dalszym ciągu wspierała rozwijanie możliwości w zakresie kształcenia i szkolenia dla przyszłych i praktykujących nauczycieli i trenerów, a także w zakresie ich mobilności, w szczególności za pośrednictwem programu Erasmus+ oraz europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych, zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego, oraz programów je zastępujących.
  46. W pełni uwzględniła niniejsze konkluzje przy opracowywaniu wniosków dotyczących europejskiego obszaru edukacji i nowych strategicznych ram współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia, w tym w zakresie kontynuacji wymiany dobrych praktyk między państwami członkowskimi.
-



## ZAŁĄCZNIK

**Tło polityczne**

1. Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie na temat poprawy jakości kształcenia nauczycieli (15 listopada 2007 r.)
  2. Konkluzje Rady w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół (26 listopada 2009 r.)
  3. Konkluzje Rady w sprawie skutecznego przywództwa w edukacji (25 i 26 listopada 2013 r.)
  4. Konkluzje Rady w sprawie skutecznego kształcenia nauczycieli (20 maja 2014 r.)
  5. Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie włączenia w kontekście różnorodności z myślą o osiągnięciu ogólnodostępnej edukacji wysokiej jakości (17 lutego 2017 r.)
  6. Konkluzje Rady w sprawie rozwoju szkół oraz doskonałego poziomu nauczania (20 listopada 2017 r.)
  7. Europejskie ramy kompetencji cyfrowych edukatorów (2017)
  8. Zalecenie Rady w sprawie promowania wspólnych wartości, edukacji włączającej i europejskiego wymiaru nauczania (22 maja 2018 r.)
  9. Zalecenie Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (22 maja 2018 r.)
  10. Zalecenie Rady w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (22 maja 2019 r.)
  11. Zalecenie Rady w sprawie kompleksowego podejścia do nauczania i uczenia się języków (22 maja 2019 r.)
  12. TALIS – międzynarodowe badanie nauczania i uczenia się (OECD) (2018)
  13. Monitor Kształcenia i Szkolenia (2019)
-