



Bruselas, 6 de abril de 2022
(OR. en, fr)

7923/22

EDUC 122
JEUN 43
EMPL 130
SOC 213

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De: Secretaría General del Consejo

A: Delegaciones

N.º doc. prec.: 6989/22

Asunto: Conclusiones del Consejo sobre la mejora de la movilidad del personal docente y formador, en particular la movilidad europea, durante su educación y formación inicial y en el empleo

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo de referencia, adoptadas por el Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte en su sesión de los días 4 y 5 de abril de 2022.

Conclusiones del Consejo sobre la mejora de la movilidad del personal docente y formador, en particular la movilidad europea, durante su educación y formación inicial y en el empleo

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

EN EL CONTEXTO DE:

1. Las Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador¹ del futuro, en las que se invita a los Estados miembros a motivar a los centros educativos y de formación para que integren la movilidad² del personal docente y formador en sus estrategias de aprendizaje, desarrollo e internacionalización.

¹ En consonancia con la definición que figura en las Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador del futuro (DO C 193 de 9.6.2020, p. 11), a efectos de las presentes Conclusiones, el personal docente son las personas a las que se les reconoce la condición de docente (o equivalente) con arreglo a la legislación y a la práctica de los Estados miembros, mientras que el personal formador son quienes desempeñan una o varias actividades relacionadas con la formación (teórica o práctica), ya sea en un centro de educación, de formación o en un lugar de trabajo. Se incluye al personal docente de la enseñanza general y superior, al personal docente y formador de la formación profesional inicial y continua, a los profesionales de la atención y educación de la primera infancia y a los educadores de personas adultas.

Existe una enorme diferencia entre la formación docente y la estructura profesional del personal docente y del personal formador en función de los distintos campos de educación y formación. Por consiguiente, la pertinencia de algunos elementos de las presentes Conclusiones depende de la estructura de los sistemas nacionales y de cada sector de la educación y formación.

² A efectos de las presente Conclusiones, «movilidad» corresponde al concepto de «movilidad para el aprendizaje» según se define en el Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2021 por el que se establece Erasmus+, el Programa de la Unión para la educación y la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1288/2013, concretamente cualquier desplazamiento físico a un país distinto del de residencia a fin de cursar estudios, realizar una formación o llevar a cabo un aprendizaje no formal o informal. Se puede combinar con el «aprendizaje virtual», que supone la adquisición de conocimientos, capacidades y competencias mediante el uso de herramientas de tecnología de la información y la comunicación que permiten a los participantes tener una experiencia de aprendizaje transnacional o internacional significativa.

2. La Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030), cuya segunda prioridad estratégica es «hacer del aprendizaje permanente y la movilidad una realidad para todos», en particular para el personal docente y el personal formador, y cuya tercera prioridad estratégica es «mejorar las competencias y la motivación en la profesión docente».
3. El Compromiso Social de Oporto del 7 de mayo de 2021 que se basa en el pilar europeo de derechos sociales proclamado en la Cumbre Social de Gotemburgo de 2017 y que insta a realizar inversiones en las capacidades, la enseñanza permanente y la formación en respuesta a las necesidades económicas y sociales, para alcanzar el objetivo, de aquí a 2030, de que al menos el 60 % de los europeos participen anualmente en actividades de formación.
4. Las Conclusiones del Consejo sobre la equidad y la inclusión en la educación y la formación para favorecer el éxito educativo para todos, en las que se invita a los Estados miembros a subsanar la escasez de personal docente, en particular en la educación para necesidades especiales y en contextos multiculturales y multilingües. La movilidad puede tener un efecto positivo para la escasez de personal docente, al hacer más atractiva la profesión.

RECORDANDO el contexto político que se expone en el anexo.

EN VISTA DE:

5. El informe Eurydice de 2021 «El profesorado en Europa: Carreras, desarrollo y bienestar», en particular las siguientes conclusiones principales:
 - a) la movilidad transnacional contribuye al desarrollo de una amplia gama de competencias en el profesorado. «Sin embargo, solo una minoría de los profesores europeos ha salido al extranjero por motivos profesionales. En 2018, solo el 40,9 % de los profesores de la UE se había desplazado al menos una vez como estudiante, como profesor o como ambas cosas»³. Existen diferencias sustanciales en el índice de participación entre países europeos, pero también entre las asignaturas enseñadas, puesto que demasiado a menudo la movilidad sigue siendo la prerrogativa de los profesores de idiomas. Las tendencias en materia de movilidad del profesorado en el marco del programa Erasmus+ también muestran que la mayoría del profesorado participa en cursos en el extranjero, mientras que la observación del trabajo en un centro escolar y las tareas docentes son menos frecuentes a pesar de sus mayores beneficios⁴;
 - b) la movilidad transnacional como parte de la formación inicial del profesorado es importante. Además de las ventajas para los futuros profesores, esta movilidad también aumenta la participación en la movilidad en fases posteriores de la carrera profesional, pero a pesar de ello la movilidad de los futuros profesores durante sus estudios no está muy extendida. En 2018, solo una quinta parte, aproximadamente, de los profesores del primer ciclo de enseñanza secundaria (20,9 %) de la UE indicaron que habían cursado estudios en el extranjero. La movilidad del personal docente y formador se promueve y patrocina a escala de la UE y también puede contar con el apoyo de programas de financiación a escala nacional.

³ Eurydice, «El profesorado en Europa: Carreras, desarrollo y bienestar», 2021, p. 21.

⁴ El anexo estadístico del informe anual de Erasmus+ de 2019 muestra que en proyectos KA 101 (movilidad del personal en la educación escolar) contratados en 2019, los cursos y las actividades de formación contaron con aproximadamente 40 600 de los participantes previstos (alrededor del 75 % de las actividades de movilidad), mientras que la observación del trabajo contó con 13 209 participantes (alrededor del 24 % de las actividades de movilidad), y las tareas docentes contaron con 389 participantes (menos del 1 % de las actividades de movilidad).

6. Los principales obstáculos para la movilidad del personal docente y formador, entre los que se incluyen cuestiones financieras y de reconocimiento.
- a) En relación con el futuro personal docente y formador, conviene indicar que la valía de los planes de movilidad se ve a veces mermada por una serie de obstáculos a su reconocimiento académico. Los programas de formación del profesorado no siempre permiten períodos de movilidad en el extranjero. Asimismo, los formadores no siempre participan en períodos de movilidad a lo largo de su itinerario educativo. Los lectorados para personal docente y formador en otros países europeos, cuando exista la posibilidad de ello, pueden no reconocerse como una parte integrante de la educación inicial del personal docente y formador, especialmente como equivalentes de la formación presencial en una institución nacional de educación y formación.
 - b) En el caso de personal docente y formador en ejercicio, estos obstáculos pueden ser, entre otros, responsabilidades familiares y dificultades para organizar suplencias de profesores y formadores.
 - c) Asimismo, la falta de competencias lingüísticas supone una cuestión transversal.
 - d) Además, existe una amplia reglamentación a escala nacional dentro del gremio de la enseñanza, así como diferencias entre Estados miembros en cuanto a la estructuración de los cursos escolares. A pesar de que esto es una señal de diversidad y riqueza de los sistemas nacionales de educación y formación en la UE, también puede obstaculizar la organización de la formación presencial, como la observación del trabajo, los lectorados para docentes o las tareas docentes.

7. Las lecciones aprendidas a raíz de la pandemia de COVID-19, que ha puesto de manifiesto la necesidad de incluir la adquisición y el empleo de capacidades y competencias digitales en la docencia y la formación durante la educación y formación inicial y en el empleo del personal docente y del personal formador. Los formatos mixtos de actividad, en los que se combinan la movilidad física con el aprendizaje virtual o los intercambios en línea fomentan las condiciones para dicho desarrollo y permiten el intercambio de buenas prácticas.

RECONOCE QUE:

8. El personal docente y formador son la piedra angular del Espacio Europeo de Educación y desempeñan una labor crucial en nuestra sociedad. El personal docente y formador encarnan el ideal de permitir la adquisición de conocimientos y valores y de fomentar la ciudadanía activa para todos los alumnos. A fin de promover la inclusión, la igualdad, la educación y formación de alta calidad, la innovación en materia pedagógica y un mejor rendimiento de los alumnos, el personal docente y formador debe estar constituido por profesionales altamente cualificados y motivados que cuenten con el apoyo del equipo gestor del centro escolar.
9. Los intercambios de impresiones y experiencias entre pares y la estrecha cooperación entre personal docente y personal formador, así como los periodos de estudios y/o la experiencia profesional en el extranjero suponen una importante aportación para el desarrollo profesional del personal docente y formador a todos los niveles de la educación y la formación.

10. La movilidad es uno de los elementos clave para el personal docente y formador tanto en ejercicio como futuro. Permite abordar los retos comunes a los que se enfrentan los Estados miembros en relación con la profesión docente. En particular, se espera que la movilidad del personal docente y personal formador futuro o en ejercicio:
- a) contribuya al desarrollo personal y académico del personal docente y formador, y que al mismo tiempo refuerce su autoestima;
 - b) mejore la práctica profesional del personal docente y formador, así como sus conocimientos, capacidades y competencias en el ámbito pedagógico, su adaptabilidad, su empleabilidad y el desarrollo de sus carreras;
 - c) ayude al personal docente y formador a desarrollar la capacidad de influir y mejorar las prácticas en sus propios centros educativos y de formación, así como en el sistema educativo y formativo más amplio;
 - d) contribuya al atractivo de la profesión docente.
11. Además de sus efectos positivos sobre la motivación, los conocimientos, las capacidades y las competencias, así como sobre las trayectorias profesionales del personal docente y formador, la movilidad del personal docente y formador, especialmente la movilidad europea, resulta también beneficiosa para los sistemas nacionales de educación y formación, y podría suponer una mejora de estos, puesto que:
- a) refuerza la capacidad del personal docente y formador de innovar y de reflexionar sobre prácticas para satisfacer mejor las necesidades de los alumnos;

- b) ayuda a que el personal docente y formador desarrolle un sentimiento de pertenencia a una comunidad de enseñanza y aprendizaje europea a través de los vínculos que se forjan durante las experiencias de movilidad y posteriormente, fomenta la movilidad del alumnado y, en general, contribuye al desarrollo de una dimensión europea en las actividades y proyectos de sus centros educativos y de formación, así como estrategias internacionales, y por ello repercute en el conjunto del sistema de educación y formación;
 - c) la movilidad es una experiencia didáctica determinante, que ofrece enormes posibilidades para el personal docente y formador en ejercicio y futuro. Este personal debe ser consciente de las oportunidades de movilidad que hay a su disposición, y se les debe animar a participar en la movilidad durante su educación y formación inicial y en el empleo;
 - d) apoya el desarrollo de las redes de personal docente y formador por toda Europa.
12. La movilidad del personal docente y formador en Europa es un elemento clave a la hora de generar confianza, reforzar la cooperación y fomentar la comprensión mutua entre Estados miembros en relación con sus sistemas de educación y formación. Asimismo, resulta clave para promover los valores europeos comunes, así como para fomentar el multilingüismo y el multiculturalismo.

CONVIENE EN QUE:

13. Un Espacio Europeo de Educación ambicioso debe cimentarse en personal docente y formador competente y motivado. La movilidad europea se debe considerar beneficiosa para la educación y la formación del personal docente y formador a fin de ampliar el acceso a la diversidad de los planteamientos didácticos de calidad y de responder a las necesidades del alumnado. La dimensión europea puede aportar un valor añadido a la formación profesional o a la práctica del personal docente o formador dentro del marco de los sistemas educativos nacionales.

14. Se debe prestar especial atención al futuro personal docente y formador y a su acceso a la movilidad, en especial la movilidad europea, como parte de su educación y formación inicial de conformidad con los sistemas nacionales de educación y formación, para además allanar así el terreno para la movilidad en fases posteriores de su carrera.
15. A fin de hacer realidad el Espacio Europeo de Educación a más tardar en 2025 y de ofrecer oportunidades de movilidad a todo el personal docente y formador, es necesario eliminar las barreras actuales, cuando proceda y de conformidad con los sistemas y políticas nacionales en materia de educación.
16. La movilidad del personal docente y formador se beneficiará especialmente del apoyo de:
 - a) programas europeos de financiación como Erasmus+;
 - b) la futura plataforma europea de educación escolar, que incluirá eTwinning y School Education Gateway, EPALE y otras iniciativas que promuevan las asociaciones entre centros de enseñanza y formación en la UE;
 - c) las Academias de Profesores Erasmus+, que se evaluarán a la luz de la evolución ulterior a partir de 2025;
 - d) la iniciativa «Universidades Europeas», cuando proceda.

17. La movilidad para el personal docente y formador se debe seguir fomentando y ampliando para que se convierta en práctica habitual. Se puede realizar un seguimiento del alcance de la movilidad del personal docente y formador en la educación y formación inicial y en el empleo en cada Estado miembro y en la UE. Se debe encomendar al Grupo Permanente sobre Indicadores y Puntos de Referencia el mandato de estudiar formas adecuadas de recopilación de datos para medir la movilidad del personal docente y formador. Sus conclusiones se deberían tener en cuenta en el contexto de la revisión prevista del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá⁵.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS, SEGÚN LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES Y CON ARREGLO AL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD, A:

18. Fomentar las oportunidades de movilidad europea del personal docente y formador, por ejemplo eliminando las barreras existentes cuando proceda, proporcionando apoyo organizativo y financiero cuando resulte posible, poniendo en común soluciones en materia de organización de suplencias de personal docente y formador y promoviendo los programas de movilidad.
19. Fomentar las oportunidades de movilidad de los directores de centros de enseñanza y alentar dicha movilidad, por los beneficios que aportará a sus carreras y a sus centros de enseñanza y formación, y también como un medio para apoyar y fomentar la movilidad del personal docente y formador.

⁵ Tal y como se subraya en la Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030), en 2025 la Comisión publicará un informe completo sobre el Espacio Europeo de Educación. «En función de esta evaluación, el Consejo revisará el marco estratégico —también los objetivos a escala de la UE, la estructura de gobernanza y los métodos de trabajo» (DO C 66 de 26.2.2021, p. 10).

20. Integrar la movilidad en los sistemas de educación y formación del personal docente y formador, en su caso, para la educación y la formación tanto inicial como en el empleo. Fomentar la participación en actividades de Erasmus+, como por ejemplo las Academias de Profesores Erasmus+ y Universidades Europeas. Las experiencias de cooperación bilateral pueden suponer un punto de partida y servir de inspiración para un desarrollo ulterior.
21. Facilitar, cuando proceda, el reconocimiento formal de los resultados de los períodos de movilidad, especialmente de los períodos de educación y formación en el extranjero, en la educación inicial del personal docente y formador y de cara al desarrollo profesional o al avance en la carrera.
22. Estudiar maneras de promover el aprendizaje de calidad de una lengua extranjera en sistemas de educación y formación inicial y en el empleo para personal docente y formador, en su caso, con objeto de aumentar su participación en programas de movilidad, para el desarrollo de las competencias necesarias para operar con recursos y materiales extranjeros.
23. Con objeto de permitir la movilidad al personal docente y formador que la desee, identificar y fomentar, en su caso y prestando debida atención a la autonomía de los centros, ventanas de movilidad para personal docente y formador tanto futuro como en ejercicio, es decir, períodos recomendados durante los cursos escolares o los programas de educación inicial del personal docente y formador que estén diseñados para ofrecer posibilidades de movilidad, como, por ejemplo, la identificación de períodos adecuados para que los centros de educación y formación acojan actividades de formación presencial para personal docente tanto futuro como en ejercicio, y actividades en torno al itinerario educativo para el personal formador.

24. Fomentar, cuando proceda, el recurso a módulos de formación que resulten pertinentes y estén centrados en Europa, dentro del marco de la educación y formación inicial y en el empleo de personal docente y formador, que puede incluir programas como las acciones Jean Monnet, también en relación con la educación primaria y secundaria.
25. Potenciar, cuando proceda, el desarrollo de capacidades mediante el fomento de distintas formas de cooperación local y regional, tales como los consorcios Erasmus+, dirigidos por las autoridades de escuelas o centros regionales que aseguren que los proyectos de movilidad tengan una repercusión más amplia y apoyen la participación, presencial o en línea del personal docente o formador de centros educativos y de formación más pequeños o más alejados en cuanto a oportunidades de desarrollo profesional en el extranjero.
26. Apoyar, cuando proceda, a los centros educativos y de formación en la mejora de sus capacidades para albergar actividades de movilidad de personal docente y formador tanto en ejercicio como futuro, y para que se beneficien de ellas.
27. Fomentar el empleo de herramientas y plataformas digitales, en particular eTwinning y EPALE, para complementar y preparar la movilidad física, reforzar las capacidades y las competencias digitales y fomentar una mayor cooperación transnacional.
28. Promover las oportunidades de desarrollo profesional en el empleo basadas en datos contrastados para el personal docente y formador, que se podría beneficiar de actividades de movilidad, y fomentar los estudios sobre los esfuerzos de los Estados miembros de la UE en relación con la movilidad del profesorado, al tiempo que se buscan otros aspectos de sinergia con la investigación.

INVITA A LA COMISIÓN, EN VIRTUD DE LOS TRATADOS Y CON PLENO RESPETO DE LA SUBSIDIARIEDAD, A:

29. Fomentar las oportunidades de movilidad del personal docente y formador mediante el programa Erasmus+, en particular ofreciendo el apoyo necesario a la acción de las Academias de Profesores Erasmus+, que se evaluará con vistas a la evolución ulterior a partir de 2025.
30. Determinar las herramientas existentes para promover la movilidad del personal docente y formador, y fomentar dichas herramientas mediante el empleo, por ejemplo, de plataformas como la futura plataforma europea de educación escolar (que incluirá eTwinning y la actual School Education Gateway) y EPALE.
31. En cooperación con los Estados miembros, estudiar la posibilidad de desarrollar un marco normativo a escala europea para aumentar el número y la calidad de las oportunidades de movilidad para el aprendizaje para personal docente y formador tanto futuro como en ejercicio en Europa en función de sus necesidades de movilidad reales. Un marco de este tipo podría, por ejemplo, ayudar a abordar los obstáculos a la movilidad, prestar apoyo a los Estados miembros para fomentar la movilidad y una dimensión europea de la enseñanza en la educación y formación inicial y continua del profesorado, seguir desarrollando oportunidades de movilidad con fines de aprendizaje y proporcionar información sobre las oportunidades de financiación y movilidad.

32. Abordar la movilidad en el trabajo mediante el estudio de la posible elaboración, de manera voluntaria, de una orientación europea para el establecimiento de unos marcos profesionales y una orientación permanente a escala nacional, respaldando así la progresión de la carrera del personal docente y formador.
33. Seguir promoviendo el reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones, y concretamente de los períodos de movilidad en el extranjero en la educación y formación del personal docente y formador⁶.
34. Cooperar con los Estados miembros en el análisis de la viabilidad y el valor añadido de las ventanas de movilidad en los programas de estudio para personal docente y formador futuro.
35. Informar al Comité de Educación para tomar nuevas decisiones a partir de los resultados de los trabajos del Grupo Permanente sobre Indicadores y Puntos de Referencia sobre el seguimiento de la movilidad del personal docente y formador, con objeto de fomentar y aumentar las posibilidades de movilidad.

⁶ En consonancia con la Recomendación del Consejo, de 26 de noviembre de 2018, relativa a la promoción del reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de educación superior y de educación secundaria postobligatoria, y de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero (DO C 444 de 10.12.2018, p. 1).

CONTEXTO POLÍTICO

Consejo Europeo

- Conclusiones de la Presidencia, Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000.

Consejo de la Unión Europea

- Conclusiones del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, sobre el desarrollo profesional de profesores y directores de centros docentes (DO C 302 de 12.12.2009, p. 6).
- Conclusiones del Consejo sobre educación infantil y atención a la infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana (DO C 175 de 15.6.2011, p. 8).
- Conclusiones del Consejo, de 20 de mayo de 2014, sobre formación eficaz de los docentes (DO C 183 de 14.6.2014, p. 22).
- Conclusiones del Consejo sobre desarrollo escolar y una enseñanza de excelencia (DO C 421 de 8.12.2017, p. 2).
- Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a la promoción de los valores comunes, la educación inclusiva y la dimensión europea de la enseñanza (DO C 195 de 7.6.2018, p. 1).
- Conclusiones del Consejo sobre la adquisición de una visión del Espacio Europeo de Educación (DO C 195 de 7.6.2018, p. 7).

- Recomendación del Consejo, de 26 de noviembre de 2018, relativa a la promoción del reconocimiento mutuo automático de las cualificaciones de educación superior y de educación secundaria postobligatoria, y de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero (DO C 444 de 10.12.2018, p. 1).
- Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2019, relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad (DO C 189 de 5.6.2019, p. 4).
- Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2019, relativa a un enfoque global de la enseñanza y el aprendizaje de idiomas (DO C 189 de 5.6.2019, p. 15).
- Resolución del Consejo sobre un mayor desarrollo del Espacio Europeo de Educación para apoyar unos sistemas de educación y formación orientados al futuro (DO C 389 de 18.11.2019, p. 1).
- Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador del futuro (DO C 193 de 9.6.2020, p. 11).
- Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (DO C 417 de 2.12.2020, p. 1).
- Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) (DO C 66 de 26.2.2021, p. 1).
- Conclusiones del Consejo sobre la equidad y la inclusión en la educación y la formación para favorecer el éxito educativo para todos (DO C 221 de 10.6.2021, p. 3).

- Conclusiones del Consejo sobre la iniciativa «Universidades Europeas» - Tender puentes entre la educación superior, la investigación, la innovación y la sociedad: allanar el camino para una nueva dimensión en la educación superior europea (DO C 221 de 10.6.2021, p. 14).
- Resolución del Consejo sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030 (DO C 504 de 14.12.2021, p. 9).

Comisión Europea

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025 [COM(2020) 625 final].
- *Monitor de la Educación y la Formación 2021: educación y bienestar*, Oficina de Publicaciones, 2021.
