



Bruselas, 26 de mayo de 2020  
(OR. en)

8269/20

EDUC 197  
JEUN 37  
EMPL 254  
SOC 327

## RESULTADO DE LOS TRABAJOS

---

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	7624/20+COR 1
Asunto:	Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador del futuro

---

En el anexo se adjuntan a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador del futuro, adoptadas por el Consejo mediante procedimiento escrito el 25 de mayo de 2020, en virtud del artículo 12, apartado 1, párrafo primero, del Reglamento interno del Consejo, y del artículo 1 de la Decisión 2020/556 del Consejo.

Las Conclusiones se remitirán al *Diario Oficial de la UE* para su publicación, conforme a la decisión del Comité de Representantes Permanentes del 14 de mayo de 2020.

**Conclusiones del Consejo sobre el personal docente y formador del futuro**

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

RECORDANDO los antecedentes políticos de este asunto, recogidos en el anexo de las presentes Conclusiones;

RECONOCIENDO QUE:

1. La enseñanza y la formación configuran a la humanidad y desempeñan un papel transformador tanto en los ciudadanos como en la sociedad. Son importantes para el compromiso social, económico, democrático y cultural de los ciudadanos, además de para el crecimiento, el desarrollo sostenible, la cohesión social y la prosperidad dentro de la Unión. La educación y la formación significativas, integradoras, equitativas y de calidad no solo proporcionan a los ciudadanos conocimientos, capacidades y competencias en consonancia con las exigencias actuales y futuras sino que también configuran sus actitudes, valores y conductas, lo que les permite desarrollarse a nivel profesional y personal, y participar en la sociedad de manera activa y responsable.
2. El personal docente y formador<sup>1</sup>, de todos los niveles y tipos de enseñanza, es la fuerza motriz imprescindible de la educación y de la formación. Desempeña un papel fundamental a la hora de preparar a los ciudadanos de cualquier condición y edad para vivir, aprender y trabajar en el mundo actual, además de para crear y liderar cambios en el futuro.

---

<sup>1</sup> A efectos de las presentes Conclusiones, el *personal docente* son las personas a las que se le 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.

3. En un contexto de constantes cambios sociales, demográficos, culturales, económicos, científicos, medioambientales y tecnológicos, el mundo de la enseñanza y de la formación se está transformando y, por consiguiente, también evoluciona el trabajo del personal docente y formador, que tiene que afrontar exigencias, responsabilidades y expectativas cada vez mayores. Las innovaciones y las dificultades continuas no solo repercuten en las competencias requeridas sino también en el bienestar del personal docente y formador y, en consecuencia, en el atractivo de la profesión docente.
4. El personal docente y formador es una de las piedras angulares del Espacio Europeo de Educación; desempeña un papel fundamental a la hora de fomentar la dimensión europea de la enseñanza<sup>2</sup>, pues ayuda a los alumnos a comprender y a sentir la identidad europea y el sentimiento de pertenencia.

#### RECONOCIENDO QUE:

5. La crisis actual provocada por la COVID-19 ha supuesto una dificultad sin precedentes para el personal docente y formador de todos los niveles y tipos de enseñanza y formación. Se han visto obligados a pasar rápidamente de la enseñanza presencial a una enseñanza impartida predominantemente a distancia y en gran medida virtual. En estas circunstancias excepcionales, el personal docente y formador ha demostrado un compromiso, una creatividad y una colaboración entre iguales encomiables, y ha realizado esfuerzos considerables para asegurar la continuidad tanto de la enseñanza como del aprendizaje del alumnado, ofreciendo incluso apoyo para su equilibrio personal.

---

<sup>2</sup> Según se define en la 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.

## CONSCIENTE DE QUE:

6. En consonancia con el principio de subsidiariedad, que también incluye a la profesión docente, la responsabilidad de la organización y el contenido de los sistemas de educación y formación recae en los Estados miembros. En este contexto, los Estados miembros tienen requisitos diferentes en cuanto a los tipos y niveles de cualificaciones necesarios para acceder a la profesión docente y progresar en ella<sup>3</sup>.
7. Cursar niveles superiores de educación y formación puede proporcionar al futuro personal docente y formador un conjunto más completo de competencias, en particular aquellas necesarias para mejorar la autonomía profesional en su práctica docente. Esto, a su vez, puede contribuir a una mayor satisfacción laboral, así como a que aumente la valoración y el respeto por esta profesión<sup>4</sup>.
8. El personal docente y formador tiene la responsabilidad de facilitar a los alumnos la adquisición de competencias clave<sup>5</sup> y capacidades profesionales no solo para prepararlos para desempeñar correctamente sus futuros empleos —algunos de los cuales todavía ni siquiera conocemos—, sino también para fomentar su responsabilidad social y su compromiso cívico, transmitir valores humanos y apoyar su crecimiento personal y su bienestar.

---

<sup>3</sup> En la UE, para ejercer la docencia suele ser necesario un título universitario. El requisito mínimo más habitual para ejercer la docencia en la enseñanza primaria es un grado universitario. Para ejercer la docencia en el primer ciclo de la educación secundaria, la mitad de los sistemas de la UE establecen la cualificación mínima de máster. Para ejercer la docencia en el segundo ciclo de la educación secundaria, en la mayoría de los países de la UE hace falta un título de máster como cualificación mínima (Monitor de la Educación y la Formación de 2019, p. 24). No obstante, en la atención y educación de la primera infancia existen requisitos diferentes con respecto a las cualificaciones mínimas en los distintos países europeos. En algunos países existen los mismos requisitos mínimos de cualificación para todos los miembros del personal, mientras que en otros son necesarias cualificaciones diferentes para distintos puestos y perfiles. En muchas ocasiones, no es necesario que todo el equipo de atención y educación de la primera infancia tenga un título universitario (*Cifras clave de la educación y atención a la primera infancia en Europa*, Informe Eurydice de 2019, pp. 71-72).

<sup>4</sup> Monitor de la Educación y la Formación de 2019 (p. 24).

<sup>5</sup> Según se definen en la Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente.

9. Sus conocimientos temáticos y pedagógicos, así como su compromiso, entusiasmo, satisfacción laboral y confianza en sí mismos, repercuten en los resultados del aprendizaje, el avance y el bienestar de los alumnos. Al ser modelo de aprendizaje permanente, el personal docente y formador puede motivar al alumnado para que se comprometa con su propio aprendizaje permanente y se responsabilice de él, estimulando su interés y alentando su curiosidad y creatividad.
  
10. A la hora de actuar frente a las diferentes funciones, responsabilidades y expectativas, cada vez más exigentes, del alumnado, la dirección de los centros, los responsables de las políticas, los padres y las comunidades, es necesario, cuando proceda y de acuerdo con las circunstancias de cada país, que el personal docente y formador siga comprometido y cuente con el apoyo suficiente para responder eficazmente a los cambios y dificultades. Estas dificultades pueden estar muy presentes en distintos grados en varios Estados miembros y están particularmente relacionadas, por ejemplo, con:
  - a) el equilibrio de los diferentes aspectos de su carga de trabajo, a menudo unida a numerosas tareas administrativas, la participación en la dirección del centro, el apoyo y la orientación al alumnado, la planificación y la reserva de tiempo para colaborar con sus iguales y su desarrollo profesional, mejorando y manteniendo simultáneamente la calidad de la enseñanza y el resultado del aprendizaje de su alumnado;
  - b) el fomento del desarrollo del potencial intelectual, emocional, social y creativo del alumnado de manera integral, garantizando al mismo tiempo su progreso educativo;

- c) la utilización de diversos métodos y prácticas de enseñanza basados en la investigación, que incorporan métodos y enfoques innovadores y digitales, y se concentran en estrategias centradas en el alumnado y basadas en las competencias, en consonancia con sus necesidades cambiantes e individuales, a fin de facilitar el proceso de aprendizaje y apoyar la creación conjunta de conocimientos y de enseñanza, garantizando al mismo tiempo que tales prácticas sean integradoras, justas desde el punto de vista social y equitativas;
- d) el trabajo en entornos transformados por la tecnología, la digitalización y la inteligencia artificial, prestando atención a su potencial pedagógico y su uso ético, seguro y responsable;
- e) la labor en aulas y entornos de aprendizaje diversos desde el punto de vista lingüístico y cultural, con alumnado procedente de entornos socioeconómicos diferentes, con distintas necesidades, también necesidades educativas especiales<sup>6</sup> y la protección de la integración;
- f) la participación en la formulación de políticas, en particular las relativas a la elaboración, la aplicación y la evaluación de las reformas educativas y de la formación, incluso la revisión continua de los planes de estudios;
- g) la creación de un clima constructivo y de apoyo en los entornos de aprendizaje, en particular relaciones positivas y de apoyo mutuo en los equipos y con otro personal educativo, el alumnado, las familias y los empleadores, cuando proceda;
- h) la gestión del comportamiento en el aula y la posible prevención de diferentes tipos de violencia, en particular la violencia en internet, que pueden afectar negativamente al resultado del alumnado y a su salud; también, la posible gestión del comportamiento violento autoinfligido;

---

<sup>6</sup> Según los datos del estudio TALIS de 2018, el 21 % del personal docente señala que necesita más formación en materia de enseñanza de estudiantes con necesidades especiales, el 16 % en el uso de las TIC en la enseñanza y alrededor del 13 % en la enseñanza en entornos multilingües y multiculturales (Monitor de la Educación y la Formación de 2019, p. 10). Los datos indican que la población universitaria europea es también cada vez más diversa [Eurostudent VI (2016-2018)].

- i) la elección de herramientas, criterios y métodos de evaluación adecuados, en consonancia con los resultados previstos del aprendizaje, con el fin de proporcionar información de calidad y a tiempo al alumnado para orientarlo y mejorar su aprendizaje;
  - j) la docencia con recursos a menudo limitados, en particular con infraestructuras educativas, espacios de aprendizaje, equipos y herramientas, sobre todo las que permitan el aprendizaje en línea, escasas o inadecuadas.
11. Estas dificultades son aún peores para el personal docente y formador principiante (recién titulado), ya que desde los primeros años de enseñanza o formación se enfrentan a las mismas responsabilidades que sus colegas más experimentados. Además, es habitual que puedan encontrarse trabajando en entornos difíciles, como centros educativos y de formación con mayores índices de alumnos procedentes de entornos desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico o de origen migrante<sup>7</sup>. El personal docente y formador con más experiencia podría enfrentarse a otras dificultades, por ejemplo a una brecha generacional en su lugar de trabajo.
12. También puede haber otras dificultades para el personal docente y formador que trabaja en zonas rurales, alejadas o desfavorecidas, como las relacionadas con el aislamiento profesional, la limitación de las infraestructuras, especialmente las infraestructuras digitales, el acceso al apoyo y las oportunidades para el desarrollo profesional o la enseñanza en aulas con alumnado de distintas edades y niveles. Asimismo, es posible que el personal docente y formador que trabaja en zonas urbanas densamente pobladas se enfrente a dificultades más relevantes relacionadas con la enseñanza a alumnos procedentes de diferentes orígenes lingüísticos, culturales y socioeconómicos.

---

<sup>7</sup> Monitor de la Educación y la Formación de 2019 (p. 21).

13. Aunque gran parte del personal docente y formador comparte muchas de las mismas dificultades, también hay, en distinta medida en diferentes Estados miembros, dificultades específicas relacionadas con distintos niveles y tipos de educación y formación, entre ellos los siguientes:

- a) en la atención y educación de la primera infancia:
- dificultades para atraer y retener a profesionales de la atención y educación de la primera infancia cualificados y bien formados;
  - envejecimiento del personal y desequilibrios entre los sexos, con predominio de personal femenino;
  - escaso atractivo de las condiciones de trabajo, en particular una elevada proporción de niños y niñas en relación con el personal, y la falta de trayectorias profesionales atractivas, así como de oportunidades de desarrollo profesional continuo;
- b) en la educación escolar:
- existen dificultades para atraer y retener al alumnado con gran potencial en la formación inicial del personal docente<sup>8</sup>, así como para atraer a los titulados y retener a los docentes en ejercicio;
  - el envejecimiento del personal docente; también existen desequilibrios entre los sexos, con una gran predominancia de profesorado femenino, en especial en algunas asignaturas y en ciertos niveles educativos; además, es posible que la profesión no represente desde el punto de vista cultural a la comunidad a la que atiende;
  - todo esto se refleja en la escasez de personal docente a la que se enfrentan muchos Estados miembros, ya sea en general o en determinadas zonas geográficas, en ciertas asignaturas, como las CTIM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas), o la escasez de personal docente con competencias para enseñar a alumnos con necesidades especiales, enseñar en contextos multiculturales o multilingües o a estudiantes procedentes de entornos desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico<sup>9</sup>;

---

<sup>8</sup> Hay escasez de estudiantes que deciden cursar la formación inicial del profesorado, así como elevadas tasas de abandono de estudios (*La profesión docente en Europa. Acceso, progresión y apoyo*, Eurydice, 2018, p. 10).

<sup>9</sup> Monitor de la Educación y la Formación de 2019 (pp. 9, 10 y 21).

- c) en formación profesional;
- el personal docente y formador debe poder promover y desarrollar las capacidades básicas y las competencias clave, además de enseñar capacidades profesionales o técnicas actualizadas;
  - puede haber un aumento de la necesidad de personal docente y formador híbrido que trabaje tanto en centros como en empresas de formación profesional;
  - también es necesaria la colaboración entre el personal docente y formador, en particular el personal formador en empresas, habida cuenta de sus funciones y responsabilidades complementarias, especialmente en lo que respecta a la formación de aprendices y al aprendizaje en el trabajo;
  - puesto que puede ofrecer mejores incentivos, el trabajo en el sector privado puede resultar más atractivo que el trabajo en los centros públicos de formación profesional;
  - muchos Estados miembros se enfrentan a problemas relacionados con el envejecimiento del personal docente y formador;
- d) en la educación de personas adultas:
- el personal educador de personas adultas tiene un papel importante en la promoción y el fomento del conocimiento, las capacidades y las competencias tanto básicas como profesionales;
  - es posible que tenga que enfrentarse al problema que plantean el nivel de alfabetización, de aritmética elemental y de dificultades lingüísticas del alumnado o su deficiente educación o formación recibida;
  - dado que el personal educativo de personas adultas trabaja a menudo con alumnado de grupos diversos, debe estar preparado para aplicar estrategias y métodos de enseñanza variados y eficaces, a fin de satisfacer las necesidades, estimular la motivación y atender a los itinerarios de aprendizaje individuales de sus alumnos;
  - con el fin de ofrecer herramientas para que las personas decidan matricularse en cursos de perfeccionamiento y reciclaje profesional, puede hacer falta revisar el papel del personal docente y formador, atendiendo a su posible contribución a la orientación y a la validación de las capacidades adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal;
  - puede ser necesario que los educadores de personas adultas colaboren con los empleadores en lo relativo al aprendizaje en el trabajo;
  - a menudo, los educadores de personas adultas no están preparados específicamente para enseñar a adultos y es posible que trabajen a tiempo parcial o como autónomos, por lo que su profesionalización constituye un obstáculo importante para garantizar la calidad de la educación de personas adultas;

- e) en la educación superior:
- las cualificaciones de acceso a la docencia académica a menudo no se centran en dotar a los candidatos de las capacidades pedagógicas adecuadas;
  - no en todos los Estados miembros hay oportunidades de desarrollo profesional continuo a gran escala y generalizadas centradas en la mejora de las capacidades pedagógicas del personal académico;
  - no se presta suficiente atención al apoyo al desarrollo interinstitucional del personal, en particular la movilidad internacional de los docentes, del mismo modo que no se presta atención a la creación de comunidades de prácticas y redes profesionales;
  - la diversidad de la población universitaria hace necesario usar métodos de enseñanza diferentes basados en estrategias centradas en el alumnado que podrían suponer una dificultad para las instituciones de educación superior;
  - hay desequilibrios entre los sexos en algunas disciplinas académicas, y el personal femenino está especialmente infrarrepresentado en los niveles superiores;
  - aunque la docencia es una de las tres misiones de la educación superior, las evaluaciones suelen valorar más la investigación que la docencia de cara a la progresión profesional; se suele pedir al personal de grado inferior y medio más tiempo de docencia, ya que la progresión profesional suele hacer que se emplee menos tiempo ejerciendo la docencia y más investigando<sup>10</sup>.

14. Aunque los requisitos son cada vez más complejos y su profesión más exigente, muchos profesionales de la docencia y la formación no se sienten respetados o valorados por la sociedad<sup>11</sup> y la profesión está perdiendo su atractivo en muchos Estados miembros.

---

<sup>10</sup> *Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal Académico - 2017*, Eurydice, 2017.

<sup>11</sup> Según los datos del estudio TALIS de 2018, el 18 % del personal docente del primer ciclo de la educación secundaria de la UE considera que su profesión está valorada por la sociedad, y el porcentaje disminuye cuanto mayor tiempo llevan en la profesión, al igual que (en varios países de la UE) la proporción de docentes que seguirían optando por trabajar en su profesión (Monitor de la Educación y la Formación de 2019, p. 9).

SUBRAYA QUE:

15. Es esencial seguir mejorando y actualizando las competencias del personal docente y formador, garantizar sus conocimientos especializados y fomentar su autonomía y compromiso, así como proteger su bienestar personal y profesional, su motivación y su sentimiento de valor, preparándolo para responder de manera adecuada al cambio pero también animándolo a ser proactivo e innovador en su profesión.
16. Para ello, es necesario seguir elaborando políticas nacionales que apoyen el trabajo del personal docente y formador de manera dirigida y global, teniendo en cuenta los requisitos y las necesidades de formación identificados por ellos mismos, así como las necesidades de las comunidades de aprendizaje en general, los resultados pertinentes de la investigación en el campo de la educación y los objetivos generales de la política nacional en materia de educación y formación. Asimismo, conviene ofrecer diversos modelos de formación, entre ellos la enseñanza presencial, virtual, mixta y en el trabajo.
17. Se necesita un enfoque complementario y completo a todos los niveles y en todos los aspectos de la enseñanza y formación del personal docente y formador. Esto debería incluir la captación y la selección de estudiantes, la formación inicial del profesorado (también las prácticas), un período de integración y tutorías de calidad, además de fomentar y apoyar el desarrollo profesional continuo a lo largo de toda la carrera docente y aplicar, si procede, mecanismos de evaluación. Se debería prestar una atención especial al personal docente principiante y proporcionarle orientación y tutoría adicionales para facilitar el inicio de su carrera y enseñarle a gestionar las dificultades específicas a las que se enfrenta.

18. En función de las circunstancias de cada país, esto podría sustentarse en marcos nacionales de competencia para personal docente y formador<sup>12</sup> actualizados, pertinentes y globales, desarrollados en un diálogo estructurado y sistemático con las partes interesadas, que reflejen tanto enfoques, estrategias y métodos de enseñanza modernos e innovadores como nuevas situaciones emergentes de la sociedad en su conjunto. En este sentido, es importante que la educación y formación del personal docente y formador durante el continuo profesional cubran de manera más sistemática los temas y las oportunidades de aprendizaje relacionados con el trabajo en entornos multilingües y multiculturales, la enseñanza a alumnos con necesidades especiales y provenientes de entornos desfavorecidos, pedagogías digitales, desarrollo sostenible y estilos de vida saludables. En este contexto, debe prestarse especial atención a los requisitos y necesidades identificados por el propio personal docente y formador<sup>13</sup>.
19. El desarrollo profesional continuo del personal docente y formador debería entenderse como condición previa para ofrecer una enseñanza y una formación de calidad; por consiguiente, se debería animar al personal docente y formador a reflexionar sobre sus prácticas docentes y sus necesidades de formación, se le debería motivar y apoyar para que se involucren no solo ofreciéndole oportunidades de formación de calidad sino también tiempo para participar en ellas y otros incentivos.
20. Fortalecer el vínculo entre el personal docente y formador y los investigadores puede tener un efecto positivo en su desarrollo profesional y favorecer prácticas docentes basadas en la investigación, innovadoras y mejoradas.

---

<sup>12</sup> La mayoría de los países europeos adoptan marcos que describen una serie de competencias que el personal docente debería poseer o adquirir a lo largo de su carrera profesional. Sin embargo, en la práctica, estos marcos presentan diferentes formatos, nivel de detalle, valor y uso (Monitor de la Educación y la Formación de 2019, p. 34).

<sup>13</sup> Según de los datos del estudio TALIS de 2018, el 21 % del personal docente declara necesitar una mayor formación en la enseñanza de estudiantes con necesidades especiales, el 16 % en el uso de las TIC en la enseñanza y alrededor del 13 % en la enseñanza en entornos multilingües y multiculturales (Monitor de la Educación y la Formación de 2019, p. 10).

21. La movilidad transfronteriza, ya sea a corto o a largo plazo, física, virtual o mixta, es una importante experiencia de aprendizaje y una valiosa oportunidad para desarrollar las competencias sociales, interculturales, multilingües e interpersonales de los participantes, ya sean estudiantes en la formación inicial del profesorado o personal docente y formador en activo dentro de su desarrollo profesional continuo. Sin embargo, existen obstáculos que dificultan la movilidad del alumnado y de los docentes en activo, como la falta de competencias lingüísticas o la búsqueda de sustitutos para el personal docente en activo. Por otra parte, los programas de formación inicial para personal docente a menudo presentan una dimensión internacional débil, bajos niveles de movilidad tanto en los estudios como en las prácticas en comparación con los programas de estudio de otros ámbitos temáticos<sup>14</sup>, y dificultades a la hora de reconocer los períodos de movilidad en el extranjero y los resultados del aprendizaje.
22. Las oportunidades relacionadas con las diferentes opciones de carrera dentro de la profesión docente, que ofrecen múltiples itinerarios para la progresión profesional, pueden aumentar la motivación tanto para acceder a la profesión y permanecer en ella como para comprometerse con la formación continua. Pueden animar al personal docente y formador a seguir dedicado a la profesión y comprometido tanto con el aprendizaje del alumnado como con su propia formación a lo largo de su vida laboral. Por otra parte, es igualmente importante que al personal docente y formador no se le asigne una carga excesiva de tareas administrativas que le impida centrarse en la enseñanza.
23. El personal docente y formador, así como la dirección de los centros, puede contribuir a la elaboración de políticas con sus conocimientos, su experiencia y sus ideas prácticas. Al mismo tiempo, su participación en la formulación de políticas puede aumentar su responsabilidad y, en consecuencia, influir de manera positiva en los resultados de la aplicación de diversas iniciativas políticas y reformas.

---

<sup>14</sup> La movilidad internacional del alumnado durante la formación inicial del profesorado (calculada como la proporción de personal docente que ha realizado un período de estudios en el extranjero como parte de su formación inicial del profesorado) no es muy frecuente y varía considerablemente de un Estado miembro a otro (Monitor de la Educación y la Formación de 2019, p. 26).

24. El bienestar del personal docente y formador influye en su satisfacción laboral y entusiasmo por su trabajo, y repercute en el atractivo de la profesión y a la larga en su permanencia en ella. Es un factor importante en la calidad y el rendimiento, correlacionado con su propia motivación y con la motivación y los logros de su alumnado.
25. Los aspectos importantes del bienestar pueden estar vinculados, entre otros factores, con la comprensión y la gestión de las expectativas; con la carga de trabajo, los entornos laborales, incluida la seguridad de la enseñanza y el aprendizaje, y las condiciones laborales; con el apoyo disponible *inter pares* y del centro; con la relación con el alumnado, los padres, los pares y la dirección de los centros; y con el respeto y el reconocimiento por parte de la comunidad en general. Si estos factores faltan o no se sienten de manera positiva, puede aparecer el agotamiento físico y emocional, el estrés o el síndrome de desgaste profesional, que afectan a la salud física y mental.
26. Con el fin de favorecer tanto el rendimiento como el bienestar del personal docente y formador y el alumnado es útil crear y fomentar comunidades de aprendizaje colaborativo, así como una cultura de colaboración en equipo entre personal docente y formador, sus pares y la dirección de los centros, el alumnado, los padres y otras partes interesadas, como los empleadores. El personal docente y formador experimentado puede desempeñar un papel importante como mentor de sus colegas más jóvenes y beneficiarse al mismo tiempo del intercambio intergeneracional. Por otra parte, es importante impulsar el aprendizaje profesional ascendente, entre pares, estimular un liderazgo pedagógico y participativo que fomente la confianza e inspire y motive al personal docente. Además, según proceda, la evaluación podría utilizarse para apoyar mejoras en su trabajo, proporcionando una evaluación y valoración constructivas sobre su desempeño, estableciendo criterios para la promoción y el reconocimiento de aquellos que consiguen logros importantes.

27. Una inversión suficiente, eficaz y sostenible en personal docente y formador es una inversión en la calidad de la educación y la formación. Esto abarca diversos aspectos, como la inversión en oportunidades de educación y formación para el personal docente y formador, infraestructuras y espacios de aprendizaje adecuados, herramientas y recursos, así como el sueldo<sup>15</sup>.
28. Todo lo expuesto anteriormente podría estudiarse a la vez que se establecen incentivos para hacer frente a la escasez de personal docente y formador. Otras posibilidades que estudiar podrían incluir becas para fomentar ciertos programas de estudio entre el alumnado o la contratación de profesionales con cualificaciones distintas de la docencia, prestando atención al mismo tiempo al fomento y el apoyo de una oferta formativa de alta calidad.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS, RESPETANDO DEBIDAMENTE LA AUTONOMÍA INSTITUCIONAL Y CON ARREGLO A LAS PARTICULARIDADES NACIONALES, A

29. Continuar e intensificar los esfuerzos para implicar al personal docente y formador en la elaboración de políticas de educación y formación en todos los niveles del diseño de estas políticas, aumentando la colaboración, fomentando su responsabilidad del proceso y su autonomía en la aplicación práctica de estas políticas.
30. Tener en cuenta la necesidad de una estrategia integral para la educación inicial del personal docente y formador, la iniciación y el desarrollo profesional continuo a la hora de elaborar políticas relacionadas con la educación y la formación de personal docente y formador.
31. Fomentar y apoyar una mayor participación del personal docente y formador en el desarrollo profesional continuo, en particular adoptando nuevas medidas para eliminar los obstáculos a la participación y las oportunidades, y esforzarse por obtener las evaluaciones y el reconocimiento adecuados por el valor del desarrollo profesional continuo como piedra angular de la progresión profesional.

---

<sup>15</sup> Las pruebas indican que el sueldo repercute en la contratación y la retención de personal docente y formador, así como en el resultado del aprendizaje. El sueldo del personal docente suele ser inferior al sueldo medio de otros trabajadores con formación universitaria (Monitor de la Educación y la Formación de 2019, pp. 39-40).

32. Propiciar que los centros educativos y de formación ofrezcan al personal docente y de formación oportunidades de desarrollo profesional continuo de gran influencia, basadas en la investigación, la colaboración, la observación y el aprendizaje entre iguales, así como en la orientación, las tutorías y la creación de redes. En la creación de estas oportunidades, en su caso, se alentará a los centros educativos y de formación a que amplíen su oferta de enseñanza, incluidas las unidades de aprendizaje más pequeñas, como las que puedan generar microcredenciales, teniendo en cuenta las disposiciones en materia de aseguramiento de la calidad.
33. Seguir apoyando a los centros de educación superior, dentro del pleno respeto de su autonomía, en la mejora de las competencias del personal académico a fin de que apliquen una estrategia de aprendizaje, enseñanza y evaluación centrados en el alumnado, y que establezcan y sigan procedimientos claros, transparentes y justos para la selección y contratación de personal que reconozcan el valor de las actividades docentes<sup>16</sup>, que también deben tenerse en cuenta en las políticas y prácticas de promoción.
34. Explorar las posibilidades de diversificar las carreras del personal docente y formador, y de elaborar marcos de carrera nacionales que ayuden a cumplir sus aspiraciones y motivaciones profesionales, así como sus necesidades de aprendizaje.
35. Motivar a los centros educativos y de formación para que integren la movilidad del personal docente y formador –ya sea movilidad física, virtual o mixta– en sus estrategias de aprendizaje, desarrollo e internacionalización, en particular aprovechando el potencial de herramientas europeas, como eTwinning y EPALE (plataforma electrónica para el aprendizaje de adultos en Europa), como parte integral de sus prestaciones educativas. Validar, siempre que sea posible y en consonancia con la normativa nacional y de acuerdo con las circunstancias nacionales, las capacidades y competencias adquiridas con las herramientas y la movilidad europeas como parte del desarrollo profesional continuo del personal docente y formador.

---

<sup>16</sup> Normas 1.3 y 1.5 de las Normas y Directrices Europeas en Materia de Garantía de la Calidad, 2015.

36. Seguir esforzándose por promover la movilidad entre el alumnado y los profesionales de la docencia y la formación en activo y eliminar los obstáculos que continúan a fin de aumentar el índice de participación. A este respecto, alentar a los centros universitarios encargados de la formación inicial del profesorado a que aprovechen plenamente el potencial de la movilidad como parte de su oferta de aprendizaje, que puede incluir, en su caso, ventanas de movilidad en programas de estudio. Facilitar también la participación en varias formas de movilidad en el desarrollo profesional del personal docente y formador en activo, en particular mediante la búsqueda de soluciones sostenibles para las necesidades de sustitución.
37. A fin de mejorar el atractivo y la posición social de la profesión, invertir en medidas relacionadas con la mejora de la educación inicial y el desarrollo profesional continuo, las condiciones laborales y las trayectorias profesionales, así como en medidas para mejorar la resiliencia y bienestar, para ayudarlos a enfrentarse a los aspectos estresantes del trabajo. Al abordar estos aspectos, es importante permitir la participación real de los interlocutores sociales.
38. Cooperar e intercambiar experiencias e información relacionada con la evolución de las políticas relativas al personal docente y formador, en particular la elaboración y la revisión de los marcos nacionales de competencias de los profesionales de la educación y la formación.

SOLICITA A LA COMISIÓN, EN CONSONANCIA CON SUS COMPETENCIAS Y RESPETANDO LA SUBSIDIARIEDAD, QUE:

39. Con el fin de facilitar la movilidad del alumnado y del personal docente y formador en activo, en cooperación con los Estados miembros, fomente el diálogo y analice los obstáculos, incluidos los aspectos estructurales, el reconocimiento de los resultados de los períodos de aprendizaje en el extranjero y las cualificaciones académicas, y también ofrezca orientación a los centros educativos y de formación para mejorar la movilidad y ampliar la perspectiva internacional del personal docente y formador del alumnado.

40. Para complementar las iniciativas nacionales vigentes, estudie la posibilidad de preparar una propuesta para un marco europeo de competencias<sup>17</sup> pertinente con el objetivo de fomentar el desarrollo y la evaluación de conocimientos, capacidades y actitudes relacionados con el desarrollo sostenible, que se utilizará de forma voluntaria.
41. Apoye una cooperación más estrecha entre los centros educativos y de formación de la Unión, con el fin de reforzar la educación del profesorado basada en la investigación; apoye la movilidad transfronteriza y las oportunidades de aprendizaje conjunto dentro de un continuo desarrollo profesional de los profesores, por ejemplo mediante el fomento de la cooperación voluntaria y la creación de redes entre centros nacionales de educación y formación a escala de la Unión, en forma de academias europeas de formación del profesorado.
42. Como complemento a las iniciativas nacionales y europeas vigentes, analice la posibilidad de elaborar directrices europeas como apoyo para su uso, de forma voluntaria, en la creación de marcos de trayectorias profesionales a escala nacional, empleando como base los resultados del Grupo de Trabajo sobre Educación y Formación 2020 sobre las escuelas, para estudiar la progresión de los docentes y formadores en una perspectiva más amplia y ofrecer una respuesta a sus objetivos, motivación y ambiciones.
43. En cooperación con los Estados miembros, promueva el uso de las plataformas en línea y estudie la posibilidad de seguir desarrollando las ya existentes, como eTwinning, School Education Gateway y EPAL, y analice posibles maneras de ampliar su uso para facilitar la movilidad tanto de los estudiantes como de profesionales de la docencia y la formación en activo, por ejemplo buscando socios para proyectos de movilidad y ofreciendo una plataforma para la preparación y el seguimiento de la movilidad.
44. A fin de fomentar el aprecio por la profesión docente, promueva su importancia y dé visibilidad a una enseñanza de calidad, investigue la viabilidad y el valor añadido que puede aportar la creación de un galardón europeo anual para profesionales docentes o de formación excepcionales, por ejemplo para promover la innovación, la integración o la dimensión europea en la enseñanza.

---

<sup>17</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: El Pacto Verde Europeo, 11 de diciembre de 2019 (p. 19).

45. Continúe apoyando la creación de oportunidades de educación y formación para el futuro personal docente y formador y su movilidad, en particular a través del programa Erasmus+ y los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular el Fondo Social Europeo, y sus sucesores.
  
  46. Tenga plenamente en cuenta estas conclusiones a la hora de elaborar propuestas para el Espacio Europeo de Educación y el nuevo marco estratégico para la cooperación en materia de educación y formación, en particular la continuación del intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros.
-

**Contexto político**

1. Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre la mejora de la calidad de la educación del profesorado (15 de noviembre de 2007)
2. Conclusiones del Consejo sobre el desarrollo profesional de profesores y directores de centros de enseñanza (26 de noviembre de 2009)
3. Conclusiones del Consejo sobre liderazgo educativo eficaz (25 y 26 de noviembre de 2013)
4. Conclusiones del Consejo sobre formación eficaz de los docentes (20 de mayo de 2014)
5. Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre la inclusión en la diversidad para conseguir una educación de alta calidad para todos (17 de febrero de 2017)
6. Conclusiones del Consejo sobre desarrollo escolar y una enseñanza de excelencia (20 de noviembre de 2017)
7. Marco Europeo para la competencia digital del profesorado (2017)
8. Recomendación del Consejo relativa a la promoción de los valores comunes, la educación inclusiva y la dimensión europea de la enseñanza (22 de mayo de 2018)
9. Recomendación de la Comisión sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (22 de mayo de 2018)
10. Recomendación del Consejo relativa a unos sistemas de educación y cuidados de la primera infancia de alta calidad (22 de mayo de 2019)
11. Recomendación del Consejo relativa a un enfoque global de la enseñanza y el aprendizaje de idiomas (22 de mayo de 2019)
12. TALIS - Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje de la OCDE de 2018
13. Monitor de la Educación y la Formación de 2019