



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2020. május 26.
(OR. en)

8269/20

EDUC 197
JEUN 37
EMPL 254
SOC 327

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	7624/1/20 REV 1
Tárgy:	A Tanács következtetései a jövő európai tanáiról és oktatóiról

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a jövő európai tanáiról és oktatóiról szóló tanácsi következtetéseket, amelyeket a Tanács 2020. május 25-én fogadott el írásbeli eljárással, a Tanács eljárási szabályzata 12. cikke (1) bekezdésének első albekezdésével és az (EU) 2020/556 tanácsi határozat 1. cikkével összhangban.

A tanácsi következtetéseket az Állandó Képviselők Bizottságának 2020. május 14-i döntése értelmében továbbítani fogjuk az EU Hivatalos Lapjában történő közzététel céljából.

A Tanács következtetései a jövő európai tanáiról és oktatóiról

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

EMLÉKEZTETVE a kérdéskör e következtetések mellékletében ismertetett szakpolitikai hátterére,

MEGÁLLAPÍTVA, HOGY:

1. Az oktatás és a képzés formálja az emberiséget, és mind az egyének, mind a társadalom viszonylatában átalakító szereppel bír. E terület fontos hatást gyakorol nemcsak az egyes polgárok társadalmi, gazdasági, demokratikus és kulturális szerepvállalására, hanem az Unió növekedésére, fenntartható fejlődésére, társadalmi kohéziójára és jólétére is. A releváns, inkluzív, méltányos és színvonalas oktatás és képzés nemcsak az aktuális és a jövőbeli fejleményekhez igazodó tudással, készségekkel és kompetenciákkal ruházza fel a polgárokat, hanem formálja attitűdjüket, értékeiket és viselkedésüket is, és ezzel lehetővé teszi számukra, hogy szakmai és személyes értelemben egyaránt sikeres emberekké, a társadalom aktív és felelősségteljes résztvevőivé váljanak.
2. A tanárok és az oktatók¹ az oktatás és képzés valamennyi szintje és minden formája esetében nélkülözhetetlen hajtóerőt jelentenek. Kulcsszereppel bírnak egyrészt abban, hogy a társadalom minden tagja – bármilyen háttérrel rendelkezik és bármilyen korú is – felkészülhessen a napjaink világában való életre, tanulásra és munkára, másrészt ilyen szerepet töltenek be a jövő változásainak létrehozásában és irányításában is.

¹ E következtetésekben a *tanár* kifejezés arra a személyre vonatkozik, akit a nemzeti jog és gyakorlat tanári (vagy azzal egyenértékű) státusszal rendelkező személyként minősít, az *oktató* kifejezés pedig minden olyan személyre, aki egy vagy több (elméleti vagy gyakorlati) képzési funkcióhoz kapcsolódó tevékenységet lát el akár oktatási vagy képzési intézményben, akár munkahelyen. E fogalmak kiterjednek az alsó és középfokú oktatásban, valamint a felsőoktatásban dolgozó tanárookra, a szakmai alap- és továbbképzésben dolgozó tanárookra és oktatókra, továbbá a kisgyermekkorú nevelésben és gondozásban, valamint a felnőttoktatásban dolgozó szakemberekre.

3. Az állandó társadalmi, demográfiai, kulturális, gazdasági, tudományos, környezeti és technológiai változások közepette az oktatás és képzés világa is változik, csakúgy mint a tanárok és az oktatók foglalkozása: egyre növekvő igényekkel, felelőségekkel és elvárásokkal szembesülnek. A folytonos innováció és az állandó kihívások nemcsak a megkívánt kompetenciákra vannak hatással, hanem a tanárok és oktatók jóllétére, illetve a tanári és az oktatói hivatás vonzerejére is.
4. Az európai tanárok és oktatók az európai oktatási térség sarokkövei; központi szerep vár rájuk az oktatás európai dimenziójának előmozdításában² és abban, hogy támogassák a tanulókat az európai identitás és az Európához tartozás megértésében és megtapasztalásában.

ELISMERVE, HOGY:

5. A Covid19-járvány okozta jelenlegi válság soha nem tapasztalt kihívás elé állította a tanárokat és az oktatókat, az oktatás és képzés valamennyi szintje és minden formája esetében. A személyes oktatás helyett rövid idő alatt át kellett térniük a túlnyomóan távoktatási formára, valamint jelentős mértékben a virtuális oktatásra. E kivételes körülmények között a tanárok és oktatók elismerésre méltó elkötelezettségről, kreativitásról és szakmai együttműködésről tettek tanúbizonyságot, és jelentős erőfeszítést tettek azért, hogy ne torpanjon meg sem maga a tanulás, sem pedig a tanulók előrehaladása, többek között azáltal, hogy támogatást nyújtottak a tanulók jóllétéhez is.

² A közös értékek, az inkluzív oktatás és az oktatás európai dimenziójának előmozdításáról szóló, 2018. május 22-i tanácsi ajánlásban foglalt meghatározással összhangban.

6. Összhangban a szubszidiaritás elvével, amely a tanári szakmára is kiterjed, az oktatási és képzési rendszerek szervezése és tartalma tagállami hatáskörbe tartozik. Ennek keretében a tagállamokban eltérő követelmények érvényesülnek a tanári, illetve oktatói szakma megkezdéséhez és a szakmai előmenetelhez szükséges képesítések típusait és szintjeit illetően³.
7. A magasabb szintű oktatás és képzés révén a leendő tanárok és oktatók a kompetenciák átfogóbb eszköztárát sajátíthatják el, így többek között olyanokat is, amelyekre ahhoz van szükség, hogy nagyobb szakmai önállóságra tegyenek szert tanítási gyakorlatukban. Ez pedig hozzájárulhat a munkával való nagyobb elégedettséghez, valamint a szakma jobb megítéléséhez és fokozottabb megbecsüléséhez⁴.
8. A tanárok és az oktatók feladata, hogy megkönnyítsék a tanulók számára a kulcskompetenciák⁵ és a szakmai készségek elsajátítását, és nemcsak azért, hogy felkészítsék őket a ma még esetleg ismeretlen, majdani munkakörük sikeres ellátására, hanem azért is, hogy táplálják bennük a társadalmi felelősségtudatot és a közéleti részvételi hajlandóságot, hogy emberi értékeket közvetítsenek, és hogy támogassák a tanulók személyes gyarapodását és jóllétét.

³ Az Unióban általában felsőfokú végzettség szükséges a tanításhoz. Az általános iskolai tanítás feltételeként szabott legelterjedtebb követelmény az alapidiploma. Az alsó középfokú oktatáshoz az EU-ban a rendszerek fele mester szintű diplomát ír elő minimumkövetelményként. A felső középfokon való tanításhoz a tanároknak a tagállamok többségében legalább mester szintű diplomával kell rendelkezniük. (Oktatási és Képzési Figyelő 2019., 24. o.). A kisgyermekkorai nevelésben és gondozásban azonban Európa-szerte eltérőek a végzettséggel kapcsolatos minimumkövetelmények. Egyes országokban az oktatószemélyzet minden tagjára azonos végzettségbeli minimumkövetelmények vonatkoznak, míg másutt a különböző pozíciók és profilok esetében más-más végzettséget írnak elő. A kisgyermekkorai neveléssel és gondozással foglalkozók esetében gyakran nem a csapat összes tagjától várnak el felsőfokú végzettséget. (*Key data on early childhood education and care in Europe* (Központi adatok a koragyermekkorai nevelésről és gondozásról Európában), Eurydice-jelentés, 2019, 71–72. o.).

⁴ Oktatási és Képzési Figyelő 2019. (24. o.).

⁵ Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló, 2018. május 22-i tanácsi ajánlásban meghatározottaknak megfelelően.

9. Az adott tárggyal kapcsolatos, illetve pedagógiai szakértelmük, elkötelezettségük, lelkesedésük, munkával való elégedettségük és önbizalmuk befolyással van a tanulók tanulmányi eredményeire, előrehaladására és jóllétére is. Azáltal, hogy a példakép szerepét töltik be az egész életen át tartó tanulás szempontjából, a tanárok és az oktatók szerep- és felelősségvállalásra tudják motiválni a tanulókat saját egész életen át tartó tanulásukban, felkeltve érdeklődésüket, és ösztönözve kíváncsiságukat és kreativitásukat.
10. A tanároknak és az oktatóknak aktívaknak kell maradniuk és folyamatos támogatásban kell részesülniük ahhoz, hogy el tudják látni – ahol ez releváns, a tagállami körülményekhez igazodóan – a különböző, fokozatosan egyre nagyobb kihívást jelentő szerepeket és feladatköröket, illetve meg tudjanak felelni a tanulói, intézményvezetői, szakpolitikai döntéshozói, szülői és közösségi elvárásoknak, és hatékonyan tudjanak reagálni a változásokra és a kihívásokra. E kihívások a különböző tagállamokban más-más mértékben lehetnek jelen, és különösen – de nem kizárólag – az alábbiakkal kapcsolatosak:
- a) az egyensúly megteremtése munkaterhük különböző aspektusai között – gondolva például a gyakran jelentős adminisztratív teendőkre, az intézményi vezetésben való részvételre, a tanulók támogatására és mentorálására, a kollégákkal való együttműködés és a saját szakmai továbbképzés megtervezésére és beütemezésére –, ugyanakkor pedig tanítási tevékenységük színvonalasságának és a tanulók tanulmányi eredményeinek folyamatos fejlesztése és fenntartása;
 - b) a tanulók holisztikus szemlélet mentén való bátorítása saját intellektuális, érzelmi, társas és kreatív potenciáljuk fejlesztésére, és ezzel egyidejűleg a tanulmányaikban való előrehaladásuk biztosítása;

- c) több különböző kutatásalapú oktatási módszer és gyakorlat felhasználása, az innovatív és digitális módszerek és megközelítések beépítése – a tanulót középpontba állító, kompetenciaalapú megközelítésekre összpontosítva –, és igazodás a tanulók változó, egyéni igényeihez a tanulási folyamat elősegítése és a tanulási, illetve tanítási módszerek közös megalkotásának támogatása céljából, gondoskodva egyúttal arról, hogy e gyakorlatok inkluzívak, társadalmilag igazságosak és méltányosak legyenek;
- d) a technológia, a digitalizáció és a mesterséges intelligencia által átalakított környezetben való munkavégzés, figyelmet fordítva az azokban rejlő pedagógiai potenciálra és egyúttal az etikus, biztonságos és felelősségteljes felhasználásra;
- e) a munka változatos nyelvi és kulturális tanulói csoportokban és oktatási környezetben, különféle társadalmi-gazdasági háttérrel és eltérő szükségletekkel – adott esetben sajátos nevelési igényekkel⁶ – rendelkező tanulókkal való végzése és a tanítás inkluzivitásának megóvása;
- f) részvétel a szakpolitikai döntéshozatalban, különösen az oktatási és képzési reformok – többek között a folyamatos tanterv-felülvizsgálatok – kidolgozásában, végrehajtásában és értékelésében;
- g) támogató, konstruktív légkör kialakítása a tanulási környezetekben, és ennek keretében többek között pozitív és kölcsönösen támogató kapcsolat fenntartása saját csapatukon belül és az oktatási személyzet más tagjaival, a tanulókkal, a családokkal és adott esetben a munkaadókkal;
- h) a tanulói csoporton belüli magatartáskezelési feladatok ellátása és adott esetben a tanulók tanulási eredményeit és egészségét potenciálisan hátrányosan érintő erőszak különböző formáinak – többek között a kibertérben elkövetett erőszaknak – a megelőzése; továbbá adott esetben az önmaguk ellen irányuló erőszakos magatartás kezelése;

⁶ A TALIS 2018 adatai alapján a tanárok 21 %-a szerint további képzésre van szükség a sajátos nevelési igényű tanulók oktatása terén, 16 %-uk szerint az IKT tanítási célú használata terén, 13 %-uk szerint pedig a többnyelvű és multikulturális környezetben végzett tanítás terén (Oktatási és Képzési Figyelő 2019., 10. o.). Az adatok arra utalnak, hogy Európában a felsőoktatásban részt vevő hallgatói populáció is egyre változatosabb ((Eurostudent VI (2016-2018))).

- i) a megfelelő értékelési eszközök, kritériumok és módszerek kívánt tanulási eredményekhez igazodó megválasztása annak érdekében, hogy minden tanuló olyan minőségi, megfelelően időzített visszajelzést kapjon, amely alkalmas a további tanulása orientálására és fejlesztésére;
 - j) a tanítás gyakran korlátozott erőforrások – többek között szűkös vagy nem megfelelő oktatási infrastruktúra, tanulási tér, berendezések és eszközök, például online tanítást lehetővé tevő eszközök – melletti ellátása.
11. Mindezek a kihívások a kezdő (frissen végzett) tanárok és oktatók számára még nagyobb kihívást jelentenek, hiszen tanári, illetve oktatói pályafutásuk első éveitől kezdve ugyanazokkal a feladatokkal néznek szembe, mint tapasztaltabb kollégáik. Ráadásul gyakran nehéz oktatási környezetben végzik munkájukat, például olyan oktatási és képzési intézményekben, ahol magasabb a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos helyzetű vagy migráns háttérű tanulók aránya⁷. Az idősebb tanárok és oktatók ugyanakkor egyéb nehézségeket tapasztalhatnak, például generációs szakadékkal szembesülhetnek a munkahelyükön.
12. A vidéki, távoli vagy hátrányos helyzetű területeken dolgozó tanárok számára mindezen felül további kihívások fakadhatnak például a szakmai elszigeteltségből, a korlátozott infrastruktúrából – például a digitális infrastruktúra esetében –, a szakmai fejlődési támogatás és lehetőségek korlátozottságából, valamint a több korcsoportból álló, többosztályos tanulói csoportok tanításából. A sűrűn lakott városi területeken dolgozó tanárok és oktatók továbbá erőteljesebben szembesülhetnek a többnyelvű, multikulturális és különböző társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkező tanulók oktatásából fakadó kihívásokkal.

⁷ Oktatási és Képzési Figyelő 2019 (21. o.).

13. Habár sok tanár és oktató szembesül ugyanazokkal a kihívásokkal, tagállamonként változó mértékig egyedi kihívások tapasztalhatók a különböző oktatási és képzési szintek és formák esetében; így például:

a) a kisgyermekkorai nevelés és gondozás esetében:

- nehézségek a jól képzett kisgyermeknevelő-gondozók bevonzásában és megtartásában
- a személyzet idősödése és nemek közötti egyenlőtlenség; túlnyomóan nőkből áll a nevelői állomány;
- előnytelen munkakörülmények, többek között magas egy nevelőre jutó gyermekszám, hiányoznak a vonzó karrierutak és a folyamatos szakmai továbbfejlődés lehetősége;

b) az iskolai oktatásban:

- nehézségek tapasztalhatók egyrészt a magas szakmai potenciállal rendelkező tanulók pedagógusképzésbe vonzása és megtartása⁸, másrészt a friss diplomások szakmába vonzása és a gyakorló tanárok megtartása terén;
- idősödik a tanári állomány; nemek közötti egyenlőtlenség tapasztalható: túlnyomóan nőkből áll a tanári állomány, különösen egyes tárgyak és az oktatás egyes szintjei esetében; a szakmában továbbá kulturális szempontból nem reprezentatív a kiszolgált közösség képviselője;
- mindez tükröződik abban, hogy számos tagállam küzd tanárhiánnyal; hol általános jelenséggént, hol egyes konkrét földrajzi területeken vagy bizonyos tantárgyak területén – mint például a természettudományok, a technológia, a műszaki tudományok és a matematika –, avagy a sajátos igényekkel rendelkező tanulók tanításához vagy a multikulturális vagy többnyelvű környezetben való tanításhoz, illetve a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos helyzetű tanulók tanításához szükséges kompetenciákkal rendelkező tanárok alacsony száma tekintetében⁹;

⁸ Alacsony a pedagógusképzésbe beiratkozók és egyúttal magas a pedagógusképzést korán elhagyók száma (*Teaching Careers in Europe, Access, Progression and Support*. (A pedagógusi szakma Európában: bejutás, továbbjutás és támogatás.) Eurydice, 2018., 10. o.).

⁹ Oktatási és Képzési Figyelő 2019, 9., 10. és 21. o.

c) a szakképzésben:

- a tanároknak és az oktatóknak érteniük kell mind az alapkészségek és a kulcskompetenciák kialakításához és fejlesztéséhez, mind pedig a korszerű szakmai és műszaki készségek és ismeretek oktatásához;
- növekedhet a kereslet az olyan vegyes modellt képviselő tanárok és oktatók iránt, akik egyszerre szakképzési intézményekben és vállalatoknál is dolgoznak;
- együttműködésre van szükség a tanárok és az oktatók – különösen a vállalaton belüli oktatók – között is, tekintettel a szerepük és feladataik közötti kiegészítő jellegre, különösen a tanulószerveződéses gyakorlati képzés biztosítása és a munkaalapú tanulás esetében;
- mivel adott esetben a magánszektor jobb ösztönzőket kínálhat, az ott végzett oktatói munka vonzóbb lehet, mint a szakképzési intézményekben való oktatás;
- sok tagállam szembesül kihívásokkal a tanári és oktatói állomány idősödésével összefüggésben;

d) a felnőttoktatásban:

- a felnőttoktatók jelentős szerepet töltenek be mind az alap-, mind a szakmai ismeretek, készségek és kompetenciák előmozdításában és fejlesztésében;
- adott esetben kezelniük kell a tanulók írni-olvasni tudás, számolási készség és nyelvismeretek terén fennálló nehézségeiből vagy az oktatásban és képzésben szerzett negatív élményeiből fakadó kihívásokat;
- mivel a felnőttoktatók gyakran dolgoznak vegyes tanulói csoportokkal, késznek kell lenniük a sokrétű és hatékony tanítási stratégiák és módszerek alkalmazására ahhoz, hogy meg tudjanak felelni tanítványaik igényeinek, nagyobb motiváltságot tudjanak ébreszteni, és biztosítani tudják a felnőtt tanulók egyedi tanulási pályáit;
- annak érdekében, hogy képessé tegyünk az egyént a továbbképzési és az átképzési célú tanulás vállalására, a tanárok és oktatók szerepének felülvizsgálatára lehet szükség annak fényében, hogy – iránymutatás, illetve a nem formális és az informális tanulás keretében szerzett készségek érvényesítése révén – hozzájárulhatnak e célhoz;
- a munkaalapú tanulóval összefüggésben szükség lehet a felnőttoktatóknak a munkáltatókkal való együttműködésére;
- a felnőttoktatók gyakran nem rendelkeznek a felnőttek oktatásához szükséges célirányos felkészültséggel, és adott esetben részmunkaidőben vagy szabadúszóként dolgoznak, ezért a felnőttoktatás minőségének biztosítása érdekében való professzionalizálásuk jelentős kihívást jelenthet;

e) a felsőoktatásban:

- az egyetemi oktatáshoz előírt végzettség megszerzése során a jelöltek gyakran nem elsősorban megfelelő tanítási készségeket sajátítanak el;
- nem minden tagállamban állnak rendelkezésre olyan nagy volumenű, rendszerszintű lehetőségek a folyamatos szakmai továbbképzésre, amelyek középpontjában az oktatói kar tanítási készségeinek a fejlesztése áll;
- nem részesül kellő figyelemben az intézményközi személyzetfejlesztés; ide tartozna a nemzetközi tanítási mobilitás, de a gyakorló közösségek és a szakmai hálózatok építése is;
- a hallgatói populáció sokszínűsége különböző, a hallgatóközpontú megközelítésen alapuló tanítási módszerek alkalmazását igényli, ez pedig kihívást jelenthet a felsőoktatási intézmények számára;
- egyes tudományágakban egyenlőtlenségek figyelhetők meg a nemek között, és a nők a magasabb pozíciókban különösen alulreprezentáltak;
- habár a felsőoktatás hármas küldetésének egyik ága a tanítás, a szakmai előmenetelben a kutatás gyakran magasabban értékelt a tanításnál; a pályakezdő és a közepes beosztású tanároktól gyakran több tanítási munkát várnak el, mivel a karrier előrehaladtával gyakran kevesebb idő jut a tanításra, és több a kutatásra¹⁰.

14. Bár a követelmények egyre összetettebbé, a szakmai elvárások pedig egyre erőteljesebbé válnak, sok tanár és oktató érzi úgy, hogy szakmája presztízse alacsony¹¹, ezért annak vonzereje számos tagállamban csökken.

¹⁰ *Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff* (A felsőoktatás korszerűsítése Európában: felsőoktatási alkalmazotti állomány) – 2017, Eurydice, 2017.

¹¹ A TALIS 2018 adatai alapján az EU-ban az alsóbb középfokú oktatásban dolgozó tanárok 18 %-a véli úgy, hogy a társadalom megbecsüli szakmáját, és ez az arány a szakmában eltöltött idővel csökken, csakúgy, mint (több uniós országban) azon tanárok aránya, akik továbbra is tanárként kívánnak dolgozni (ET Monitor 2019, 9. o.).

HANGSÚLYOZZA, HOGY:

15. Alapvető fontosságú a tanárok és oktatók kompetenciáinak továbbfejlesztése és naprakésszé tétele, szakértelmük biztosítása, önállóságuk és szerepvállalásuk ösztönzése, valamint személyes és szakmai jóllétük, motivációjuk és értékérzetük táplálása, felkészítésük arra, hogy megfelelően reagáljanak a változásokra, ugyanakkor arra is ösztönözni kell őket, hogy szakmájukban proaktívak és innovatívak legyenek.
16. Ennek érdekében tovább kell fejleszteni a tanárok és oktatók munkájának célzott és átfogó támogatására irányuló nemzeti szakpolitikákat, figyelembe véve a tanárok és oktatók azonosította követelményeket és képzési igényeket, valamint a tágabb tanulói közösségek kívánalmait, az oktatással kapcsolatos kutatás vonatkozó eredményeit és az átfogó nemzeti oktatási és képzési szakpolitikai célokat. Ezen túlmenően hasznos több különböző, például a személyes, a virtuális, a kevert, illetve a munkaalapú tanulásra épülő képzési modellt kínálni.
17. Kiegészítő és átfogó megközelítésre van szükség a pedagógusképzés minden szintjén és minden részében. Ennek magában kell foglalnia a pedagógushallgatók felvételét és kiválasztását, a pedagógusi alapképzést (a szakmai gyakorlatot is beleértve), a bevezető képzést és a minőségi mentorálást, valamint a folyamatos szakmai továbbképzés előmozdítását és támogatását a teljes tanári pályafutás során, illetve adott esetben értékelési mechanizmusokat is. Különös figyelmet kell fordítani a kezdő tanárokra, kiegészítő iránymutatást és mentorálást biztosítva számukra, megkönnyítendő ezzel a pályakezdésüket és segítve őket abban, hogy meg tudjanak birkózni az előttük álló sajátos igényekkel.

18. Ezt a nemzeti körülményekkel összhangban alá lehetne támasztani a tanárookra és oktatókra vonatkozó naprakész és releváns átfogó nemzeti kompetenciakeretekkel¹², amelyeket az érdekelt felekkel folytatott strukturált és szisztematikus párbeszéd keretében kell kidolgozni, tükrözve a kortárs és innovatív tanítási megközelítéseket, stratégiákat és módszereket, valamint a társadalom egészében újonnan kialakuló körülményeket. Ebben az értelemben fontos, hogy a tanárok és oktatók szakmai továbbképzése szisztematikusabban fedje le a többnyelvű és multikulturális környezetben végzett munkához kapcsolódó témákat és tanulási lehetőségeket, a sajátos nevelési igényű és hátrányos helyzetű tanulókkal való együttműködést, a digitális pedagógiai módszereket, a fenntartható fejlődést és az egészséges életmódot. Ebben az összefüggésben különös figyelmet kell fordítani a kifejezetten a tanárok és az oktatók által megjelölt követelményekre és szükségletekre¹³.
19. A tanárok és oktatók folyamatos szakmai továbbképzését a minőségi oktatás és képzés előfeltételének kell tekinteni; a tanárokat és oktatókat ezért arra kell ösztönözni, hogy tekintsék át gyakorlataikat és képzési igényeiket, továbbá minőségi képzési lehetőségek biztosításával bátorítani és támogatni kell a bekapcsolódásukat, valamint időt kell biztosítani számukra a részvételre és ösztönzőket kell biztosítani számukra.
20. A tanárok és az oktatók, illetve a kutatók közötti kapcsolat megerősítése pozitív hatással lehet szakmai fejlődésükre, és ösztönözheti a kutatásvezérelt, innovatív és kibővített tanítási gyakorlatokat.

¹² A legtöbb európai ország létrehozott olyan kompetenciákat meghatározó keretrendszeret, amelyekkel a tanároknak rendelkezniük kell, vagy amelyeket szakmai pályafutásuk során ki kell fejleszteniük. A gyakorlatban azonban ezek a keretek formátumukat, részletességüket, értéküket és használatukat tekintve eltérőek (Oktatási és Képzési Figyelő, 2019, 34. o.).

¹³ A TALIS 2018 adatai alapján a tanárok 21 %-a szerint további képzésre van szükség a sajátos nevelési igényű tanulók oktatása terén, 16 %-uk szerint az IKT tanítási célú használata terén, 13 %-uk szerint pedig a többnyelvű és multikulturális környezetben végzett tanítás terén (Oktatási és Képzési Figyelő, 2019, 10. o.).

21. A határokon átnyúló mobilitás – legyen szó akár rövid, akár hosszabb távú, fizikai, virtuális vagy vegyes mobilitásról – meghatározó tanulási tapasztalat és értékes lehetőség a résztvevők társadalmi, interkulturális, többnyelvű és interperszonális kompetenciáinak fejlesztése terén, mind a pedagógusképzésben részt vevő hallgatók, mind pedig a folyamatos szakmai továbbképzésben részesülő tanárok és oktatók esetében. Vannak azonban olyan akadályok, amelyek mind a diákok, mind a gyakorló tanárok mobilitását gátolják, mint például a nyelvi kompetenciák hiánya és a gyakorló tanárok helyettesítése. Emellett a tanároknak szóló alapképzési programok ritkán rendelkeznek nemzetközi dimenzióval, továbbá elenyésző tanulmányi és gyakornoki mobilitást tesznek csak lehetővé a más területeken folytatott tanulmányi programokhoz képest¹⁴, nem beszélve arról, hogy a külföldi mobilitási időszakok és a tanulási eredmények elismerését is sok tényező nehezíti.
22. A tanári szakmán belüli különböző pályaválasztási lehetőségek, amelyek többféle szakmai előmeneteli megoldást kínálnak, növelhetik a szakma gyakorlása és a szakmában maradás iránti motivációt csakúgy mint az egész életen át tartó tanulás iránti indíttatást. Ösztönözhetik a tanárokat és az oktatókat arra, hogy munkával töltött életszakaszuk során mindvégig kitartsanak hivatásukban, és elkötelezetten segítsék elő a tanulást mind tanulóik körében, mind saját szakmai életükben. Másrészt ugyanilyen fontos, hogy a tanárokat és az oktatókat ne terheljék olyan túlzott mértékben adminisztratív feladatok, hogy az megnehezítse számukra a tanítási munkára való összpontosítást.
23. A tanárok és oktatók, valamint az intézményvezetők tudásukkal, szakértelmükkel és gyakorlati meglátásaikkal hozzájárulhatnak a szakpolitikai döntéshozatalhoz. Ugyanakkor a szakpolitikai döntéshozatalban való részvételük fokozhatja szerepvállalásukat, és következésképpen pozitív hatást gyakorolhat a különböző szakpolitikai kezdeményezések és reformok végrehajtásának eredményeire.

¹⁴ A pedagógusképzés során a tanárhallgatók nemzetközi mobilitása (a pedagógusképzés keretében külföldön tanulmányokat folytató tanárokhöz viszonyítva) nem túl gyakori, és tagállamonként jelentősen eltér (Oktatási és Képzési Figyelő, 26. o.).

24. A tanárok és oktatók jólléte befolyásolja a munkaelégedettségüket és lelkesedésüket, és hatással van szakmájuk vonzerejére, illetve ebből kifolyólag a pályán maradásukra is. Ez pedig a minőség és a teljesítmény fontos tényezője, amely összefügg saját odaadásukkal éppúgy, mint tanulók motivációjával és eredményeivel.
25. A jóllét fontos szempontjai kapcsolódhatnak többek között az elvárások megértéséhez és kezeléséhez; a munkaterheléshez, a munkakörnyezethez – beleértve a tanítás-tanulás biztonságát –, valamint a munkakörülményekhez; a rendelkezésre álló szakértői és intézményi támogatáshoz; a tanulókkal, szülőkkel, munkatársakkal és intézményvezetőkkel fenntartott kapcsolatokhoz; valamint a szélesebb közösség által tanúsított tisztelethez és elismeréshez. Ha ezek a tényezők hiányoznak vagy ha a megélésük rossz tapasztalatokkal jár, akkor fizikai és érzelmi kimerülés, stressz és kiégés következhet be, ami pedig hatással van a mentális és a fizikai egészségre egyaránt.
26. A tanárok és az oktatók, valamint a tanulók teljesítményének és jóllétének támogatása érdekében hasznos gyakorlat lehet az együttműködő tanulási közösségeknek, valamint azon csapatkultúrának a kiépítése és előmozdítása, amely a tanárok és az oktatók, a munkatársaik és az intézményvezetők, a tanulók, a szülők és más érdekelt felek, például munkáltatók közötti együttműködésen alapul. A tapasztalt tanárok és oktatók fontos szerepet játszhatnak fiatalabb kollégáik mentoraként, miközben maguk is részesülhetnek a nemzedékek közötti tapasztalatcsere előnyeiből. Emellett ösztönözni kell az alulról építkező, társaktól való szakmai tanulást, elő kell mozdítani az olyan iskolavezetést és részvételen alapuló vezetést, amely erősíti a bizalmat, valamint inspirálja és motiválja a tanári-oktatói társadalmat. Ezen túlmenően szakmai értékeléssel lehetne adott esetben emelni a tanárok és oktatók munkájának színvonalát, mégpedig a teljesítményükről adott konstruktív véleményezés és visszacsatolás segítségével, valamint a jelentős eredményeket elérők előléptetésére és elismerésére vonatkozó kritériumok megállapítása révén.

27. A tanárokba és oktatókba történő elegendő mértékű, hatékony és fenntartható beruházás nem más, mint az oktatás és képzés minőségébe való befektetés. Ez olyan különböző szempontokat foglal magában, mint például a tanárok és oktatók oktatási és képzési lehetőségeibe, a megfelelő infrastruktúrába és tanulási térbe, az eszközökbe és erőforrásokba, valamint a fizetésekbe való beruházás¹⁵.
28. A fentiek mindegyikét figyelembe lehetne venni a tanár- és oktatóhiány kezelésére irányuló ösztönzők kidolgozása során. A megvizsgálandó további lehetőségek közé tartozhatnak a diákokat a megfelelő tanulmányi programokba vonzó ösztöndíjak, illetve a tanítástól eltérő képesítésekkel rendelkező szakembereket toborzása oly módon, hogy mindeközben ügyeljünk a minőségi szolgáltatás előmozdítására és támogatására.

KELLŐKÉPPEN FIGYELEMBE VÉVE AZ INTÉZMÉNYI AUTONÓMIÁT, FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, HOGY A NEMZETI SAJÁTOSSÁGOKKAL ÖSSZHANGBAN:

29. Eddigi erőfeszítéseik folytatása mellett hozzanak újabb intézkedéseket is annak érdekében, hogy a tanárokat és az oktatókat bevonják az oktatási és képzési szakpolitikák kidolgozásába a szakpolitika-alkotás minden szintjén, fokozva az együttműködést, erősítve a folyamat iránti elkötelezettségüket, valamint önállóságukat e politikák gyakorlati alkalmazása terén.
30. A tanárok és oktatók oktatásával és képzésével kapcsolatos szakpolitikák kidolgozása során vegyék figyelembe, hogy átfogó megközelítést kell követni a tanárok és oktatók alapképzésére, bevezető képzésére és folyamatos szakmai továbbképzésére vonatkozóan.
31. Mozdítsák elő és támogassák a tanárok és oktatók intenzívebb részvételét a folyamatos szakmai továbbképzésben, különösen azáltal, hogy további lépéseket tesznek a részvétel és a lehetőségek előtt álló akadályok felszámolása érdekében, és törekedjenek a megfelelő teljesítményértékelésre, valamint annak elismerésére, hogy a folyamatos szakmai továbbképzés a szakmai előmenetel értékes építőeleme.

¹⁵ Bizonyítékok támasztják alá azt, hogy a fizetések hatással vannak a tanárok és oktatók felvételére és megtartására, valamint a tanulási eredményekre. A tanárok fizetése gyakran alacsonyabb, mint a felsőfokú végzettséggel rendelkező egyéb munkavállalók átlagfizetése. (Oktatási és Képzési Figyelő, 2019, 39–40. o.).

32. Ösztönözzék az oktatási és képzési intézményeket, hogy együttműködésre, társmegfigyelésre és egymástól tanulásra, iránymutatásra, mentorálásra és hálózatépítésre épülő, erőteljes hatású és kutatásalapú folyamatos szakmai továbbképzési lehetőségeket biztosítsanak a tanárok és oktatók számára. Az ilyen lehetőségek kialakítása során adott esetben ösztönözzék az oktatási és képzési intézményeket arra, hogy – figyelembe véve a minőségbiztosítási előírásokat – bővítsék tanulási kínálatukat, többek között kisebb, akár részvégeztséget nyújtó tanulási egységekkel.
33. A felsőoktatási intézmények autonómiájának teljes mértékű tiszteletben tartása mellett továbbra is támogassák a felsőoktatási intézményeket egyrészt az oktatói karnak a kutatásalapú és hallgatóközpontú tanulási, tanítási és értékelési megközelítés alkalmazásával kapcsolatos kompetenciái javításában, másrészt az oktatói személyzet felvételére és foglalkoztatására vonatkozó olyan egyértelmű, átlátható és tisztességes eljárások létrehozásában és követésében, amelyek keretében elismerik az oktatási tevékenységek értékét¹⁶, és amelyeket az előléptetési politikákban és gyakorlatokban is figyelembe kell venni.
34. Tárják fel a tanári és oktatói pálya diverzifikálására, valamint a nemzeti karrierkeretrendszer kialakítására vonatkozó lehetőségeket, hogy elősegítsék az oktatók szakmai törekvéseinek és motivációinak, valamint tanulási igényeinek teljesítését.
35. Ösztönözzék az oktatási és képzési intézményeket arra, hogy a tanárok és oktatók – fizikai, virtuális, illetve vegyes – mobilitását a tanulási paletta szerves részeként beépítsék tanulási, fejlesztési és nemzetköziesítési stratégiáikba, többek között az olyan európai eszközökben rejlő lehetőségek kihasználásával, mint az e-Twinning és az EPALÉ. Lehetőség szerint, továbbá a nemzeti szabályozással összhangban és a nemzeti körülményeknek megfelelően érvényesítsék a tanárok és oktatók által a folyamatos szakmai továbbképzés részeként, az európai eszközök és a mobilitás révén megszerzett készségeket és kompetenciákat.

¹⁶ A felsőoktatás minőségbiztosításának európai sztenderdjei és irányelvei, 2015., 1.3. és 1.5. sztenderd.

36. Tegyenek további erőfeszítéseket a diákok, valamint a gyakorló tanárok és oktatók mobilitásának előmozdítása érdekében, és a részvételi arány növelése érdekében számolják fel a továbbra is fennálló akadályokat. E tekintetben ösztönözzék a pedagógusképzésért felelős felsőoktatási intézményeket, hogy oktatási kínálatuk részeként teljes mértékben használják ki a mobilitásban rejlő lehetőségeket, ami adott esetben a tanulmányi programok keretében kínált mobilitási ablakokat is magában foglalhat. Ezen túlmenően könnyítsék meg a gyakorló tanárok és oktatók részvételét a különböző mobilitási formákban a szakmai továbbképzés során, többek között a helyettesítési igényekre vonatkozó fenntartható megoldásokkal.
37. A szakma vonzerejének és státuszának javítása érdekében fektessenek be a tanárok és oktatók alapképzésének és folyamatos szakmai továbbképzésének, munkakörülményeinek és karrierlehetőségeinek javítására irányuló intézkedésekbe, valamint rezilienciájuk és jóllétük további fokozására irányuló intézkedésekbe, hogy támogassák őket munkájuk nehézséget jelentő aspektusainak kezelésében. E szempontok kezelése során fontos a szociális partnerek hatékony szerepvállalásának lehetővé tétele.
38. Működjenek együtt és folytassanak tapasztalat- és információcserét a tanárokkal és oktatókkal kapcsolatos szakpolitikai fejleményekkel kapcsolatban, beleértve a tanárokra és oktatókra vonatkozó nemzeti kompetencia-keretrendszerek kidolgozását és felülvizsgálatát is.

FELKÉRI A BIZOTTSÁGOT, HOGY SAJÁT HATÁSKÖRÉVEL ÖSSZHANGBAN ÉS A SZUBSZIDIARITÁS KELLŐ FIGYELEMBEVÉTELÉVEL:

39. A hallgatók, valamint a gyakorló tanárok és oktatók mobilitásának megkönnyítése érdekében a tagállamokkal együttműködve mozgósítsa elő a párbeszédet és vizsgálja meg az akadályokat – például a strukturális szempontokat, a külföldi tanulmányi időszakok eredményeinek és a felsőoktatási képesítéseknek az elismerését –, valamint nyújtson iránymutatást az oktatási és képzési intézményeknek a mobilitás javításához és az ezen intézményekben tanulók nemzetközi perspektívájának kiszélesítéséhez.

40. A meglévő nemzeti erőfeszítések kiegészítéseként tárja fel egy önkéntes használatra szánt, megfelelő európai kompetencia-keretrendszerre¹⁷ vonatkozó javaslat kidolgozásának lehetőségét, előmozdítandó a fenntartható fejlődéssel kapcsolatos ismeretek, készségek és attitűdök fejlesztését és értékelését.
41. A kutatásalapú tanárképzés megerősítése érdekében támogassa az uniós oktatási és képzési intézmények közötti szorosabb együttműködést, valamint mozdítsa elő a határokon átnyúló mobilitást és a közös tanulási lehetőségeket a tanárok folyamatos szakmai továbbképzése keretében, például ösztönözve azt, hogy a nemzeti oktatási és képzési intézmények önkéntes alapon – európai tanárképző akadémiák formájában – bekapcsolódjanak az uniós szintű közös munkába és hálózatépítésbe.
42. A meglévő nemzeti erőfeszítések kiegészítése érdekében vizsgálja meg egy olyan európai iránymutatás önkéntes felhasználásra való kidolgozásának a lehetőségét, amely az „Oktatás és képzés 2020” iskolapolitikai munkacsoport által végzett munka eredményeire építve segédanyagként felhasználható lenne a nemzeti szintű karrier-keretrendszerek létrehozása során annak érdekében, hogy szélesebb perspektívában lehessen foglalkozni a tanárok és oktatók előmenetelének kérdéseivel, és reagálni a tanárok által megfogalmazott célokra, törekvésekre és ambíciókra.
43. A tagállamokkal együttműködve mozdítsa elő a meglévő online platformok – például az e-Twinning, a School Education Gateway és az EPALE – használatát és fontolja meg azok további fejlesztésének lehetőségét, megvizsgálva azt is, hogy miként lehetne e platformok használatát kiterjeszteni mind a diákok, mind a gyakorló tanárok és oktatók mobilitásának megkönnyítésére, például a mobilitási projektek céljára való partnerkeresés és a mobilitás előkészítésére és utánkövetésére szolgáló platform biztosítása révén.
44. Az elismerés előmozdítása, a tanári szakma fontosságának tudatosítása és a magas színvonalú oktatás láthatóságának biztosítása érdekében vizsgálja meg egy, a kimagasló tanítás-oktatás számára létrehozandó olyan európai kitüntetés megvalósíthatóságát és hozzáadott értékét, amelyet minden évben egyebek mellett az innováció, az inkluzivitás, illetve az európai dimenzió oktatási téren való előmozdításának jutalmazására lehetne odaítélni.

¹⁷ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, az Európai Tanácsnak, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: Az európai zöld megállapodás, 2019. december 11., (19.o.).

45. Továbbra is támogassa a leendő és gyakorló tanárok és oktatók oktatási és képzési lehetőségeinek fejlesztését, valamint mobilitásukat, különösen az Erasmus+ programon és az európai strukturális és beruházási alapokon, különösen az Európai Szociális Alapon és azok utódain keresztül.
46. Teljes mértékben vegye figyelembe ezeket a következtetéseket az európai oktatási térségre irányuló, illetve az oktatás és a képzés terén folytatott európai együttműködés új stratégiai keretrendszerére vonatkozó javaslatok kidolgozásakor, ideértve a bevált gyakorlatok tagállamok közötti cseréjének folytatását is.
-

Szakpolitikai háttér

1. A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által elfogadott következtetések a tanárképzés minőségének javításáról (2007. november 15.)
2. A Tanács következtetései a tanárok és az iskolavezetők szakmai fejlődéséről (2009. november 26.)
3. A Tanács következtetései a hatékony oktatásügyi vezetésről (2013. november 25–26.).
4. A Tanács következtetései a hatékony tanárképzésről (2014. május 20.)
5. A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által elfogadott következtetések a mindenkire kiterjedő magas színvonalú oktatás megvalósítását célzó inkluzív diverzitásról (2017. február 17.)
6. A Tanács következtetései az iskolák fejlesztéséről és a kiváló oktatásról (2017. november 20.)
7. A pedagógusok digitális kompetenciáinak európai keretrendszere (2017)
8. A Tanács ajánlása a közös értékek, az inkluzív oktatás és az oktatás európai dimenziójának előmozdításáról (2018. május 22.)
9. A Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról (2018. május 22.)
10. A Tanács ajánlása a magas színvonalú kisgyermekkorai nevelési és gondozási rendszerekről (2019. május 22.)
11. A Tanács ajánlása a nyelvtanítás és a nyelvtanulás átfogó megközelítéséről (2019. május 22.)
12. TALIS – Az OECD nemzetközi felmérése a tanításról és a tanulásról, 2018.
13. Oktatási és Képzési Figyelő, 2019.