



Bruxelles, 26 maggio 2020
(OR. en)

8269/20

EDUC 197
JEUN 37
EMPL 254
SOC 327

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	delegazioni
n. doc. prec.:	7624/20+COR 1
Oggetto:	Progetto di conclusioni del Consiglio sui docenti e i formatori europei del futuro

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sui docenti e i formatori europei del futuro, adottate dal Consiglio con procedura scritta il 25 maggio 2020, conformemente all'articolo 12, paragrafo 1, primo comma, del regolamento interno del Consiglio e all'articolo 1 della decisione 2020/556 del Consiglio.

Le conclusioni del Consiglio saranno trasmesse ai fini della loro pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, come deciso dal Comitato dei rappresentanti permanenti il 14 maggio 2020.

Progetto di conclusioni del Consiglio sui docenti e i formatori europei del futuro

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

RICORDANDO il contesto politico nel quale s'iscrive tale questione, illustrato nell'allegato delle presenti conclusioni;

RICONOSCENDO QUANTO SEGUE:

1. L'istruzione e la formazione plasmano l'umanità e promuovono la trasformazione sia delle persone che della società. Rivestono importanza per la partecipazione dei cittadini a livello sociale, economico, democratico e culturale, nonché per la crescita, lo sviluppo sostenibile, la coesione sociale e la prosperità in seno all'Unione. Un'istruzione e una formazione di qualità, pertinenti, inclusive ed eque non solo offrono ai cittadini conoscenze, capacità e competenze in linea con gli sviluppi attuali e futuri, ma ne plasmano anche gli atteggiamenti, i valori e i comportamenti, consentendo loro di progredire sul piano professionale e personale e di essere partecipanti attivi e responsabili della società.
2. I docenti e i formatori¹, a tutti i livelli e in tutte le tipologie di istruzione e formazione, costituiscono una forza motrice indispensabile per l'istruzione e la formazione. Svolgono un ruolo fondamentale nel preparare le persone di ogni contesto ed età a vivere, apprendere e lavorare nel mondo di oggi, nonché nel creare e guidare i cambiamenti futuri.

¹ Ai fini delle presenti conclusioni, per *docente* si intende una persona che possiede la qualifica riconosciuta di docente (o una qualifica equivalente) conformemente alla legislazione e alla prassi nazionali, mentre per *formatore* si intende chiunque svolga una o più attività connesse alla funzione di formazione (teorica o pratica), in un istituto d'istruzione o formazione o sul luogo di lavoro. Si tratta di docenti dell'istruzione generale e dell'istruzione superiore, di docenti e formatori dell'IFP iniziale e continua, nonché di professionisti dell'educazione e cura della prima infanzia e di formatori degli adulti.

3. In un contesto di costanti cambiamenti sociali, demografici, culturali, economici, scientifici, ambientali e tecnologici, il mondo dell'istruzione e della formazione sta evolvendo, al pari della professione dei docenti e dei formatori, che sono chiamati in misura crescente a soddisfare richieste e aspettative e ad assumere responsabilità. Le innovazioni e le sfide continue incidono non solo sulle competenze richieste, ma anche sul benessere dei docenti e dei formatori e sull'attrattività della professione di docente.
4. I docenti e i formatori europei sono le pietre miliari dello spazio europeo dell'istruzione, e svolgono un ruolo centrale nella promozione della dimensione europea dell'insegnamento², aiutando i discenti a comprendere il sentimento di identità europea e di appartenenza all'Europa e a farne l'esperienza.

RICONOSCENDO CHE:

5. La crisi attuale provocata dalla Covid-19 costituisce una sfida senza precedenti per gli insegnanti e i formatori a tutti i livelli e in tutte le tipologie di istruzione e formazione, i quali sono stati obbligati a passare in tempi rapidi da una didattica in presenza a una didattica prevalentemente a distanza e in gran parte virtuale. In tali circostanze eccezionali, i docenti e i formatori hanno dato una notevole prova di impegno, creatività e collaborazione tra pari e hanno compiuto considerevoli sforzi per garantire la continuità sia dell'apprendimento che dei progressi dei discenti, contribuendo anche al loro benessere.

² Definita nella raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 sulla promozione di valori comuni, di un'istruzione inclusiva e della dimensione europea dell'insegnamento.

CONSAPEVOLE DI QUANTO SEGUE:

6. In linea con il principio di sussidiarietà, che si applica anche alla professione di docente, la responsabilità dell'organizzazione e dei contenuti dei sistemi di istruzione e formazione spetta agli Stati membri. In questo contesto gli Stati membri hanno fissato requisiti differenti in termini di tipologie e livelli di qualifiche necessari per l'accesso alla professione di docente e per le relative progressioni di carriera³.
7. Il completamento di livelli più elevati di istruzione e formazione può fornire ai futuri docenti e formatori una più vasta gamma di competenze, tra cui quelle necessarie per sviluppare l'autonomia professionale nella loro pratica dell'insegnamento. Questo a sua volta può contribuire a una maggiore soddisfazione per il lavoro, nonché alla percezione del valore e del rispetto della professione⁴.
8. I docenti e i formatori hanno la responsabilità di facilitare l'acquisizione da parte dei discenti di competenze chiave⁵ e di capacità professionali, non solo per prepararli a svolgere con successo i lavori del futuro - alcuni dei quali ancora non si conoscono - ma anche per incentivare la loro responsabilità sociale e il loro impegno civico, per trasmettere valori umani, nonché per sostenere la loro crescita personale e il loro benessere.

³ Nell'UE per l'insegnamento è in genere richiesta una qualifica di livello terziario. Il requisito minimo più comune per l'insegnamento nelle scuole primarie è una laurea di primo livello (bachelor). Per insegnare nelle scuole secondarie di primo grado la metà dei sistemi dell'UE ha fissato la qualifica minima al livello di laurea magistrale. Per insegnare nelle scuole secondarie di secondo grado, nella maggior parte dei paesi dell'UE, i docenti devono essere in possesso di una laurea magistrale come qualifica minima. (Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019, pag. 24). Tuttavia nell'educazione e cura della prima infanzia esistono requisiti differenti per le qualifiche minime in tutta Europa. Alcuni paesi hanno stabilito requisiti minimi relativi alle qualifiche per tutti i membri del personale, mentre altri prevedono profili lavorativi diversi e richiedono qualifiche diverse per differenti posizioni. Le qualifiche di livello terziario non sono spesso richieste a tutti i membri di un team per l'educazione e cura della prima infanzia. (Cifre chiave sull'educazione e cura della prima infanzia in Europa, Relazione Eurydice, 2019, pagg. 71-72).

⁴ Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019 (pag. 24).

⁵ Definite nella raccomandazione del Consiglio, del 22 maggio 2018, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente.

9. Le loro competenze pedagogiche e tematiche, nonché il loro impegno, il loro entusiasmo, la soddisfazione per il lavoro e la loro fiducia in se stessi, hanno un impatto sui risultati di apprendimento, sui progressi e sul benessere dei discenti. Dal momento che rappresentano modelli di riferimento per l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, i docenti e i formatori possono motivare l'impegno e la responsabilità dei discenti per il loro apprendimento permanente, stimolandone l'interesse e incoraggiando la curiosità e la creatività.
10. Di fronte a situazioni differenti e sempre più impegnative in termini di ruoli da svolgere, responsabilità da assumere e aspettative dei discenti da soddisfare, i dirigenti scolastici, i responsabili delle politiche, i genitori e le comunità, se del caso e in funzione delle circostanze nazionali, i docenti e i formatori devono continuare a impegnarsi ed essere sostenuti per rispondere in maniera efficace ai cambiamenti e alle sfide. Queste sfide possono essere presenti in varia misura nei differenti Stati membri e sono in particolar modo connesse, ma non limitate, a:
- a) cercare un equilibrio tra i vari aspetti del loro carico di lavoro, spesso facendo fronte a numerosi compiti amministrativi, partecipando alla dirigenza scolastica, fornendo supporto e orientamento ai loro discenti, pianificando e trovando tempo per una collaborazione tra pari e per il loro sviluppo professionale, continuando nel contempo a sviluppare e mantenere la qualità del loro insegnamento e i risultati dei discenti in termini di apprendimento;
 - b) incoraggiare lo sviluppo del potenziale intellettuale, emotivo, sociale e creativo dei discenti in maniera olistica, garantendone nel contempo i progressi nell'istruzione;

- c) utilizzare vari metodi e pratiche di insegnamento basati sulla ricerca, integrare metodi e approcci innovativi e digitali, con particolare attenzione agli approcci incentrati sui discenti e basati sulle competenze, in linea con i bisogni individuali e in evoluzione dei discenti, al fine di agevolare il processo di apprendimento e sostenere la creazione condivisa di metodi di apprendimento e insegnamento, facendo in modo al tempo stesso che tali pratiche siano inclusive, socialmente giuste ed eque;
- d) lavorare in contesti trasformati dalla tecnologia, dalla digitalizzazione e dall'intelligenza artificiale, prestando attenzione al loro potenziale pedagogico e al loro utilizzo etico, sicuro e responsabile;
- e) lavorare in classi e contesti di apprendimento diversi dal punto di vista linguistico e culturale, con discenti provenienti da una varietà di contesti socioeconomici, con bisogni differenti, compresi i bisogni educativi speciali⁶, garantendo un approccio inclusivo;
- f) partecipare al processo decisionale, in particolare allo sviluppo, all'attuazione e alla valutazione delle riforme in materia di istruzione e formazione, tra cui la revisione continua dei curricula;
- g) creare un'atmosfera favorevole e costruttiva nei contesti di apprendimento, tra cui relazioni positive e di reciproco sostegno all'interno dei loro gruppi e con altro personale della scuola, discenti, famiglie e datori di lavoro, ove opportuno;
- h) gestire il comportamento in classe ed eventualmente prevenire differenti tipi di violenza, tra cui la violenza online, che possono incidere negativamente sui risultati e sulla salute dei discenti; gestire inoltre potenziali comportamenti violenti rivolti contro se stessi;

⁶ In base ai dati TALIS 2018, il 21% dei docenti manifesta ulteriori esigenze di formazione per insegnare a studenti con bisogni speciali, il 16% per utilizzare le TIC nella didattica e circa il 13% per insegnare in contesti multilingue e multiculturali (Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019, pag. 10). Dai dati emerge una progressiva diversificazione della popolazione degli studenti dell'istruzione superiore in Europa (Eurostudent VI (2016-2018)).

- i) scegliere strumenti, criteri e metodi di valutazione appropriati, allineati ai risultati di apprendimento attesi, al fine di offrire in tempo utile a ciascun discente un riscontro di qualità che possa orientarne e migliorarne l'ulteriore apprendimento;
 - j) insegnare con risorse spesso limitate, in particolare infrastrutture per l'istruzione, spazi di apprendimento, attrezzature e strumenti scarsi o inadeguati, compresi gli strumenti che consentono l'apprendimento online.
11. Queste sfide sono ancora più impegnative per i nuovi docenti e formatori (di nuova qualifica), poiché sin dai primi anni di insegnamento o formazione sono confrontati alle stesse responsabilità dei loro colleghi più esperti. In aggiunta, spesso si trovano a operare in contesti difficili, come istituti di istruzione e formazione con più elevati tassi di discenti provenienti da contesti socioeconomici svantaggiati o migratori⁷. I docenti e i formatori più esperti (senior) potrebbero sperimentare altre difficoltà, per esempio affrontare un divario generazionale sul luogo di lavoro.
12. Per di più, possono subentrare ulteriori sfide per i docenti e i formatori che lavorano in zone rurali, remote o svantaggiate, come quelle relative all'isolamento professionale, a infrastrutture limitate, comprese le infrastrutture digitali, all'accesso al sostegno e alle opportunità di sviluppo professionale, oppure all'insegnamento nelle pluriclassi. Inoltre, i docenti e i formatori che lavorano in aree urbane densamente popolate possono essere confrontati a sfide più importanti connesse al fatto di insegnare a discenti provenienti da contesti multilingue, multiculturali e socioeconomici differenti.

⁷ Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019 (pag. 21).

13. Sebbene molti docenti e formatori condividano buona parte delle stesse sfide, esistono anche, in varia misura nei diversi Stati membri, sfide specifiche connesse a livelli e tipologie differenti di istruzione e formazione, tra cui:

a) nell'educazione e cura della prima infanzia:

- difficoltà di attrarre e mantenere professionisti dell'educazione e cura della prima infanzia qualificati e adeguatamente formati;
- invecchiamento del personale e squilibri di genere, con una forza lavoro prevalentemente femminile;
- condizioni di lavoro prive di attrattiva, compreso un elevato rapporto bambini/personale, e una mancanza di percorsi di carriera allettanti, nonché una mancanza di opportunità di formazione professionale continua;

b) nell'istruzione scolastica:

- risulta difficoltoso attrarre e mantenere studenti ad alto potenziale nella formazione iniziale dei docenti⁸, come pure attrarre laureati e mantenere nella professione i docenti in servizio;
- il corpo docente sta invecchiando; esistono anche squilibri di genere, con una predominanza di docenti di sesso femminile, in particolare in determinate materie e in alcuni cicli di istruzione; inoltre, la professione può risultare non rappresentativa dal punto di vista culturale della comunità cui è rivolta;
- tutto questo si riflette nel fatto che molti Stati membri si trovano ad affrontare carenze di docenti, a livello generale, in specifiche zone geografiche, o in determinate discipline, come le STEM, o carenze di docenti con competenze per insegnare a studenti con bisogni speciali, insegnare in un ambiente multiculturale o multilingue o insegnare a studenti provenienti da contesti socioeconomicamente svantaggiati⁹;

⁸ Esistono carenze di studenti iscritti alla formazione iniziale dei docenti, nonché elevati livelli di abbandono (La carriera degli insegnanti in Europa - Accesso, progressione e sostegno, Eurydice, 2018, pag. 10).

⁹ Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019 (pagg. 9, 10, 21).

c) nell'istruzione e formazione professionale:

- i docenti e i formatori dovrebbero essere competenti nella promozione e nello sviluppo delle competenze di base e delle competenze chiave, come nell'insegnamento di competenze e conoscenze professionali o tecniche aggiornate;
- può presentarsi una maggiore necessità di docenti e formatori "ibridi" che lavorino sia negli istituti di istruzione e formazione professionale che nelle imprese;
- sussiste inoltre un'esigenza di collaborazione tra docenti e formatori, in particolare i formatori interni alle imprese, considerata la complementarità dei loro ruoli e responsabilità, soprattutto nello svolgimento di apprendistati e nell'apprendimento basato sul lavoro;
- dal momento che può offrire incentivi migliori, il lavoro nel settore privato può risultare più allettante del lavoro negli istituti di istruzione e formazione professionale;
- molti Stati membri sono confrontati a sfide connesse all'invecchiamento di docenti e formatori;

d) nell'istruzione degli adulti:

- i docenti e i formatori degli adulti svolgono un ruolo significativo per la promozione e lo sviluppo delle conoscenze, capacità e competenze sia di base che professionali;
- possono essere chiamati ad affrontare le sfide poste dalle difficoltà dei discenti riguardo alle competenze alfabetiche, matematiche e linguistiche o da una scarsa esperienza in materia di istruzione e formazione;
- dal momento che lavorano spesso con gruppi eterogenei di discenti, i docenti e i formatori degli adulti devono essere preparati ad applicare strategie e metodi di insegnamento diversificati ed efficaci, al fine di soddisfare i bisogni, incentivare la motivazione e andare incontro ai percorsi di apprendimento individuali dei loro discenti;
- per fare in modo che le persone possano intraprendere un percorso di miglioramento del livello delle competenze e di riqualificazione, può essere necessario rivedere il ruolo di docenti e dei formatori alla luce del loro potenziale contributo all'orientamento e alla convalida delle competenze acquisite tramite l'apprendimento non formale e informale;
- ai docenti e ai formatori degli adulti può essere chiesto di collaborare con i datori di lavoro in relazione all'apprendimento basato sul lavoro;
- i docenti e i formatori degli adulti spesso non sono preparati in maniera specifica per insegnare agli adulti e potrebbero lavorare a tempo parziale o come freelance: la loro professionalizzazione costituisce pertanto una sfida considerevole per garantire la qualità dell'istruzione degli adulti;

e) nell'istruzione superiore:

- le qualifiche di accesso alla professione accademica spesso non si concentrano sulle capacità di insegnamento da trasmettere ai candidati;
- non in tutti gli Stati membri esistono opportunità sistemiche su vasta scala di una formazione professionale continua incentrata sul miglioramento delle capacità di insegnamento del personale accademico;
- non è prestata sufficiente attenzione al sostegno allo sviluppo del personale a livello interistituzionale, compresa la mobilità didattica internazionale, e tantomeno alla creazione di comunità di pratiche e di reti professionali;
- la diversità della popolazione studentesca richiede l'utilizzo di differenti metodi di insegnamento basati su un approccio incentrato sullo studente che potrebbe costituire una sfida per gli istituti di istruzione superiore;
- esistono squilibri di genere in alcune discipline accademiche e il personale di sesso femminile è particolarmente sottorappresentato nei livelli più elevati;
- sebbene l'insegnamento rappresenti una delle tre missioni dell'istruzione superiore, la ricerca è spesso più apprezzata dell'insegnamento nelle valutazioni relative alle progressioni di carriera; di frequente viene richiesto un impegno maggiore in termini di insegnamento da parte dei docenti giovani o di livello professionale medio, in quanto le progressioni di carriera si traducono spesso in una riduzione delle ore di insegnamento e in più tempo per la ricerca¹⁰.

14. Sebbene i requisiti stiano diventando più complessi e la professione più impegnativa, molti docenti e formatori non si sentono rispettati o apprezzati dalla società¹¹ e la professione sta perdendo di attrattiva in molti Stati membri.

¹⁰ Modernizzazione dell'istruzione superiore in Europa: il personale accademico 2017, Eurydice, 2017.

¹¹ In base ai dati TALIS 2018, nell'UE il 18% dei docenti delle scuole secondarie di primo grado ritiene che la propria professione non sia apprezzata dalla società e questa percentuale diminuisce con l'aumentare dell'anzianità nella professione, così come avviene (in diversi paesi dell'UE) per la percentuale degli docenti che ancora sceglierebbero di svolgere questa professione (Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019, pag. 9).

SOTTOLINEA CHE:

15. È essenziale sviluppare ulteriormente e aggiornare le competenze dei docenti e dei formatori, garantirne la preparazione e incoraggiarne l'autonomia e il coinvolgimento, nonché promuovere il loro benessere personale e professionale, la loro motivazione e autostima, preparandoli a rispondere in modo adeguato ai cambiamenti, ma anche incoraggiandoli ad essere proattivi e innovativi nella loro professione.
16. A tal fine è necessario sviluppare ulteriormente le politiche nazionali per sostenere il lavoro dei docenti e dei formatori in modo mirato e globale, tenendo conto delle esigenze e delle necessità in materia di formazione individuate dagli stessi docenti e formatori, nonché delle esigenze delle comunità di apprendimento in senso lato, dei risultati pertinenti della ricerca nel settore dell'istruzione e degli obiettivi strategici generali in materia di istruzione e formazione a livello nazionale. Inoltre, è utile offrire vari modelli di formazione, tra cui l'apprendimento in presenza, virtuale, misto e basato sul lavoro.
17. È necessario un approccio globale e complementare a tutti i livelli e per tutti gli aspetti dell'istruzione e della formazione di docenti e formatori. Ciò dovrebbe comprendere il reclutamento e la selezione degli studenti, la formazione iniziale dei docenti (compresi i tirocini), l'ammissione di servizio, il tutoraggio di qualità, nonché la promozione e il sostegno della formazione professionale continua durante l'intero percorso di insegnamento e, se del caso, meccanismi di valutazione. È opportuno riservare particolare attenzione ai docenti a inizio carriera, fornendo loro orientamenti e tutoraggio aggiuntivi al fine di facilitare l'avvio della loro carriera e aiutarli a far fronte alle specifiche esigenze che si trovano ad affrontare.

18. In linea con le circostanze dei singoli paesi, ciò potrebbe essere sostenuto a livello nazionale da quadri generali delle competenze nazionali aggiornati e pertinenti per i docenti e i formatori¹², definiti nel contesto di un dialogo strutturato e sistematico con i soggetti interessati, che rispecchi approcci, strategie e metodi di insegnamento moderni e innovativi, nonché nuove circostanze emergenti nella società in generale. In tal senso, è importante che l'istruzione e la formazione per docenti e formatori lungo il continuum professionale includano in maniera più sistematica i temi e le opportunità di apprendimento connessi al lavoro in ambienti multilingue e multiculturali, al lavoro con discenti con bisogni speciali e provenienti da contesti svantaggiati, ai metodi pedagogici digitali, allo sviluppo sostenibile e a uno stile di vita sano. In tale contesto è opportuno riservare particolare attenzione alle esigenze e alle necessità espresse dagli stessi docenti e formatori¹³.
19. La formazione professionale continua dei docenti e dei formatori dovrebbe essere percepita come un presupposto per garantire una didattica e una formazione di qualità; i docenti e i formatori dovrebbero pertanto essere incoraggiati a riflettere sulle loro pratiche e le loro esigenze di formazione, oltre a essere motivati e sostenuti dal punto di vista partecipativo mediante l'offerta di opportunità di formazione di qualità, nonché la disponibilità di tempo per parteciparvi e la fornitura di incentivi.
20. Il rafforzamento del legame tra docenti e formatori da una parte e ricercatori dall'altra può avere un effetto positivo sulla loro formazione professionale e stimolare pratiche didattiche rafforzate, innovative e orientate alla ricerca.

¹² Quasi tutti i paesi europei adottano quadri in cui si precisano una serie di competenze che i docenti dovrebbero possedere o sviluppare nel corso della loro carriera. Nella pratica, tuttavia, tali quadri differiscono per formato, livello di dettaglio, valore e utilizzo (Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019, pag. 34).

¹³ In base ai dati TALIS 2018, il 21% dei docenti manifesta ulteriori esigenze di formazione per insegnare a studenti con bisogni speciali, il 16% per utilizzare le TIC nella didattica e circa il 13% per insegnare in contesti multilingue e multiculturali (Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019, pag. 10).

21. La mobilità transfrontaliera, a breve o a lungo termine, fisica, virtuale o mista, costituisce un'esperienza di apprendimento significativa e un'opportunità preziosa per sviluppare le competenze sociali, interculturali, multilinguistiche e interpersonali dei partecipanti, sia per i futuri docenti in fase di formazione iniziale sia per i docenti e i formatori in servizio nell'ambito della loro formazione professionale continua. Tuttavia, sussistono ostacoli che impediscono la mobilità dei docenti, sia in formazione sia in servizio, come ad esempio la mancanza di competenze linguistiche o il reperimento di docenti che sostituiscano quelli in formazione. Inoltre, i programmi di formazione iniziale dei docenti presentano spesso una scarsa dimensione internazionale e bassi livelli di mobilità in fase di studio e di tirocinio rispetto ai programmi di studio in altri settori tematici¹⁴, e si riscontrano problematiche legate al riconoscimento dei periodi di mobilità all'estero e ai risultati dell'apprendimento.
22. Le opportunità legate alle diverse scelte professionali nell'ambito della professione di docente, in grado di offrire percorsi multipli per l'avanzamento professionale, possono aumentare la motivazione all'accesso e alla permanenza nell'ambito della professione, nonché la motivazione all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Possono incoraggiare i docenti e i formatori a rimanere dedicati alla professione e impegnati sia nei confronti dell'apprendimento da parte dei discenti sia del proprio apprendimento nel corso della loro vita lavorativa. D'altro canto, è altrettanto importante che i docenti e i formatori non siano eccessivamente gravati da compiti amministrativi al punto da rendere loro difficile concentrarsi sull'insegnamento.
23. I docenti e i formatori, così come i dirigenti scolastici, possono contribuire all'elaborazione delle politiche con le loro conoscenze, competenze e la loro visione concreta. Nel contempo, il fatto di partecipare all'elaborazione delle politiche può aumentare la loro titolarità e, di conseguenza, avere un effetto positivo sui risultati dell'attuazione di varie iniziative e riforme pertinenti.

¹⁴ La mobilità internazionale dei futuri docenti durante la loro formazione iniziale (calcolata come percentuale di docenti che hanno trascorso un periodo di studio all'estero nell'ambito della loro formazione iniziale) non è molto frequente e varia notevolmente da uno Stato membro all'altro (Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019, pag. 26).

24. Il benessere dei docenti e dei formatori è alla base della loro soddisfazione e dell'entusiasmo sul lavoro e incide sull'attrattiva della loro professione e, di conseguenza, sulla loro permanenza nel mestiere. Si tratta di un fattore importante in termini di qualità e di efficacia, legato alla loro motivazione come pure alla motivazione e ai risultati dei discenti.
25. Importanti aspetti del benessere possono essere connessi, tra l'altro, alla comprensione e alla gestione delle aspettative; al carico di lavoro, agli ambienti di lavoro, compresa la sicurezza dell'insegnamento e dell'apprendimento, e alle condizioni di lavoro; alla disponibilità di un sostegno tra pari e a livello istituzionale; alle relazioni con i discenti, i genitori, i pari e i dirigenti scolastici; nonché al rispetto e all'apprezzamento testimoniato dalla comunità in senso lato. Se questi elementi sono assenti o non sono vissuti in modo positivo, ciò può portare all'esaurimento fisico ed emotivo, allo stress e al burn-out, incidendo sulla salute mentale e fisica.
26. Al fine di sostenere sia la riuscita che il benessere di docenti e formatori come pure dei discenti, è utile costruire e promuovere comunità di apprendimento collaborative e una cultura di squadra collaborativa tra docenti e formatori, i loro pari e i dirigenti scolastici, i discenti, i genitori e altre parti interessate, come i datori di lavoro. Docenti e formatori esperti possono svolgere un ruolo importante in qualità di mentori per i colleghi più giovani, traendo essi stessi beneficio dallo scambio intergenerazionale. Inoltre, è importante stimolare l'apprendimento professionale dal basso verso l'alto e inter pares, promuovere la leadership didattica e partecipativa che costruisce la fiducia, ispira e motiva il personale educativo. Inoltre, se del caso, la valutazione potrebbe essere utilizzata per sostenere i miglioramenti registrati nel loro lavoro, fornendo valutazioni e feedback costruttivi in merito al loro operato e stabilendo criteri per la promozione e il riconoscimento di coloro che raggiungono risultati importanti.

27. Investire in maniera sufficiente, efficace e sostenibile nei docenti e nei formatori significa investire nella qualità dell'istruzione e della formazione. Ciò comprende vari aspetti, come gli investimenti nelle opportunità di istruzione e formazione dei docenti e dei formatori, infrastrutture e spazi di apprendimento adeguati, strumenti e risorse, come pure le retribuzioni¹⁵.
28. Quanto esposto sopra potrebbe essere preso in considerazione al momento di sviluppare incentivi per affrontare la questione della carenza di docenti e formatori. Ulteriori possibilità da valutare possono includere borse di studio finalizzate ad attrarre gli studenti verso programmi di studio pertinenti o l'assunzione di professionisti con qualifiche diverse dall'insegnamento, avendo cura di promuovere e sostenere un'offerta di insegnamento di qualità elevata.

INVITA GLI STATI MEMBRI, NEL RISPETTO DELL'AUTONOMIA ISTITUZIONALE E IN FUNZIONE DEI CONTESTI NAZIONALI, A:

29. Proseguire e compiere ulteriori sforzi per coinvolgere i docenti e i formatori nell'elaborazione di politiche in materia di istruzione e formazione a tutti i livelli di concezione, aumentando la collaborazione, promuovendo la loro titolarità del processo nonché la loro autonomia nell'applicazione pratica di tali politiche.
30. Tenere conto della necessità di un approccio globale alla formazione iniziale, all'ammissione di servizio e alla formazione professionale continua dei docenti e dei formatori nell'elaborazione delle politiche in materia di istruzione e formazione di docenti e formatori.
31. Promuovere e sostenere una maggiore partecipazione dei docenti e dei formatori alla formazione professionale continua, in particolare adottando ulteriori misure per rimuovere gli ostacoli alla partecipazione e alle opportunità, e adoperarsi affinché sia adeguatamente apprezzato e riconosciuto il valore della formazione professionale continua come elemento costitutivo delle progressioni di carriera.

¹⁵ I dati concreti indicano che le retribuzioni hanno un impatto sull'assunzione e sulla permanenza nella professione dei docenti e dei formatori, nonché sui risultati dell'apprendimento. Le retribuzioni dei docenti sono spesso inferiori alla media delle retribuzioni di altri lavoratori con un titolo d'istruzione terziaria. Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019 (pagg. 39-40).

32. Incoraggiare gli istituti di istruzione e formazione a offrire opportunità di formazione professionale continua per docenti e formatori che siano incisive e basate sulla ricerca, fondate sulla collaborazione, l'osservazione e l'apprendimento tra pari, l'orientamento, il tutoraggio e il collegamento in rete. Nell'ambito dello sviluppo di tali opportunità, se del caso, incoraggiare gli istituti di istruzione e formazione ad ampliare la loro offerta di apprendimento, comprese le unità di apprendimento di minori dimensioni, come quelle che potrebbero condurre all'acquisizione di microcredenziali, tenendo conto dei sistemi di garanzia della qualità.
33. Continuare ad aiutare gli istituti di istruzione superiore, nel pieno rispetto della loro autonomia, a rafforzare le competenze del personale accademico nell'applicazione di un approccio all'apprendimento, all'insegnamento e alla valutazione incentrato sulla ricerca e sugli studenti, e a definire e seguire processi chiari, trasparenti ed equi per l'assunzione e l'occupazione del personale, che riconoscano il valore delle attività didattiche¹⁶, le quali dovrebbero anch'esse essere prese in considerazione nelle politiche e nelle pratiche in materia di promozione.
34. Esplorare opzioni per diversificare le carriere dei docenti e dei formatori e per definire quadri nazionali in materia di carriere al fine di contribuire a soddisfare le loro aspirazioni e motivazioni professionali, nonché le loro esigenze di apprendimento.
35. Motivare gli istituti d'istruzione e di formazione a integrare la mobilità fisica, virtuale o mista dei docenti e dei formatori nelle loro strategie di apprendimento, sviluppo e internazionalizzazione, anche utilizzando il potenziale di strumenti europei quali e-Twinning e EPAL in quanto parti integranti dell'offerta di apprendimento. Convalidare, ogni qualvolta possibile e in linea con le normative nazionali, nonché in funzione delle circostanze nei singoli paesi, le capacità e le competenze acquisite mediante gli strumenti e la mobilità europei nel quadro della formazione professionale continua di docenti e formatori.

¹⁶ Norme 1.3 e 1.5, norme e orientamenti per la garanzia della qualità nello spazio europeo dell'istruzione superiore, 2015.

36. Compiere ulteriori sforzi per promuovere la mobilità dei docenti e dei formatori, sia in formazione sia in servizio, ed eliminare i rimanenti ostacoli al fine di aumentare i tassi di partecipazione. A tale riguardo, incoraggiare gli istituti di istruzione superiore responsabili della formazione iniziale dei docenti a sfruttare appieno il potenziale della mobilità nell'ambito della loro offerta di apprendimento, il che può includere, se del caso, finestre di mobilità nei programmi di studio. Facilitare inoltre la partecipazione a varie forme di mobilità nella formazione professionale dei docenti e dei formatori in servizio, anche compiendo sforzi per trovare soluzioni sostenibili per far fronte alle esigenze di sostituzione.
37. Al fine di migliorare l'attrattività e lo status della professione, investire in misure connesse al miglioramento della formazione iniziale e della formazione professionale continua, delle condizioni di lavoro e delle prospettive di carriera dei docenti e dei formatori, nonché in misure volte a rafforzarne ulteriormente la resilienza e il benessere, al fine di sostenerli nel far fronte agli aspetti più stressanti del loro lavoro. Nell'affrontare queste problematiche è importante rendere possibile un dialogo efficace con le parti sociali.
38. Cooperare e scambiare esperienze e informazioni relative all'elaborazione delle politiche riguardanti i docenti e i formatori, compresi lo sviluppo e la revisione dei quadri nazionali delle competenze di docenti e formatori.

INVITA LA COMMISSIONE, IN LINEA CON LE SUE COMPETENZE E NEL DEBITO RISPETTO DEL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ, A:

39. Al fine di agevolare la mobilità dei docenti e dei formatori, sia in formazione sia in servizio, in collaborazione con gli Stati membri, promuovere un dialogo ed esaminare gli ostacoli, tra cui gli aspetti strutturali, il riconoscimento dei risultati dei periodi di studio all'estero e le qualifiche accademiche, e fornire orientamenti agli istituti di istruzione e formazione per migliorare la mobilità e ampliare la prospettiva internazionale dei docenti e dei formatori in formazione.

40. A complemento degli sforzi nazionali esistenti, esplorare la possibilità di elaborare una proposta per un quadro europeo delle competenze pertinente¹⁷ al fine di promuovere lo sviluppo e la valutazione delle conoscenze, delle competenze e degli approcci in materia di sviluppo sostenibile, da utilizzare su base volontaria.
41. Sostenere una più stretta cooperazione tra gli istituti di istruzione e formazione nell'Unione, al fine di rafforzare la formazione dei docenti basata sulla ricerca, sostenere la mobilità transfrontaliera e le opportunità di apprendimento congiunte nel quadro di un continuum di formazione professionale dei docenti, ad esempio incoraggiando la cooperazione volontaria e i collegamenti in rete degli istituti nazionali di istruzione e formazione a livello dell'Unione, sotto forma di accademie europee di formazione dei docenti.
42. Al fine di integrare gli sforzi nazionali esistenti, esaminare la possibilità di elaborare orientamenti europei quale sostegno da utilizzare, su base volontaria, nella creazione di quadri di carriera a livello nazionale, sulla base dei risultati dei lavori del gruppo di lavoro "Istruzione e formazione 2020" sulle scuole, al fine di esaminare la progressione di docenti e formatori in una prospettiva più ampia e fornire una risposta per quanto riguarda i loro obiettivi, la loro motivazione e le loro ambizioni.
43. Promuovere, in cooperazione con gli Stati membri, l'utilizzo - considerandone l'ulteriore sviluppo - delle piattaforme online esistenti, quali e-Twinning, School Education Gateway e EPAL, ed esaminare i possibili modi per ampliarne l'utilizzo al fine di agevolare la mobilità dei docenti e dei formatori, sia in formazione sia in servizio, ad esempio trovando partner per i progetti di mobilità e fornendo una piattaforma per la preparazione e il follow-up della mobilità.
44. Al fine di favorire l'apprezzamento, promuovere l'importanza della professione di docente e dare visibilità all'insegnamento di qualità, esaminare la fattibilità e il valore aggiunto dell'istituzione di un premio europeo annuale destinato a docenti o formatori con meriti eccezionali, ad esempio per aver promosso l'innovazione, l'inclusività o la dimensione europea nell'insegnamento.

¹⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: "Il Green Deal europeo", 11 dicembre 2019 (pag. 21)

45. Continuare a sostenere lo sviluppo di opportunità di istruzione e formazione per i docenti e i formatori futuri e in servizio, nonché la loro mobilità, segnatamente attraverso il programma Erasmus+ e i Fondi strutturali e d'investimento europei, in particolare il Fondo sociale europeo e i loro successori.

46. Tenere pienamente conto delle presenti conclusioni in sede di elaborazione delle proposte relative allo spazio europeo dell'istruzione e al nuovo quadro strategico per la cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione, compreso il proseguimento dello scambio di buone pratiche tra Stati membri.

Contesto politico

1. Conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, sul miglioramento della qualità della formazione degli insegnanti (15 novembre 2007)
2. Conclusioni del Consiglio sullo sviluppo professionale degli insegnanti e dei capi istituto (26 novembre 2009)
3. Conclusioni del Consiglio relative ad una leadership efficace nel campo dell'istruzione (25 e 26 novembre 2013)
4. Conclusioni del Consiglio su un'efficace formazione degli insegnanti (20 maggio 2014)
5. Conclusioni del Consiglio e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, sull'inclusione nella diversità al fine di conseguire un'istruzione di qualità per tutti (17 febbraio 2017)
6. Conclusioni del Consiglio relative allo sviluppo della scuola e all'eccellenza nell'insegnamento (20 novembre 2017)
7. Quadro europeo per le competenze digitali degli insegnanti (2017)
8. Raccomandazione del Consiglio sulla promozione di valori comuni, di un'istruzione inclusiva e della dimensione europea dell'insegnamento (22 maggio 2018)
9. Raccomandazione del Consiglio relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (22 maggio 2018)
10. Raccomandazione del Consiglio relativa a sistemi di educazione e cura della prima infanzia di alta qualità (22 maggio 2019)
11. Raccomandazione del Consiglio su un approccio globale all'insegnamento e all'apprendimento delle lingue (22 maggio 2019)
12. TALIS — Indagine internazionale sull'insegnamento e l'apprendimento 2018 dell'OCSE
13. Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019