

Bruxelles, 26 mai 2020
(OR. en)

8269/20

EDUC 197
JEUN 37
EMPL 254
SOC 327

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	7624/20+COR 1
Subiect:	Concluziile Consiliului privind cadrele didactice și formatorii europeni pentru viitor

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind cadrele didactice și formatorii europeni pentru viitor, adoptate de Consiliu prin procedură scrisă la 25 mai 2020, în conformitate cu articolul 12 alineatul (1) primul paragraf din Regulamentul de procedură al Consiliului și cu articolul 1 din Decizia 2020/556 a Consiliului.

Concluziile Consiliului vor fi transmise spre publicare în Jurnalul Oficial al UE, conform deciziei Comitetului Reprezentanților Permanenți din 14 mai 2020.

Concluziile Consiliului privind cadrele didactice și formatorii europeni pentru viitor

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

REAMINTIND contextul politic al acestei chestiuni, astfel cum este prezentat în anexa la prezentele concluzii;

RECUNOSCÂND CĂ:

1. Educația și formarea modelează omenirea și au un rol transformator atât pentru indivizi, cât și pentru societate. Ele sunt importante pentru implicarea socială, economică, democratică și culturală a cetățenilor, precum și pentru creștere, dezvoltare durabilă, coeziune socială și prosperitate în cadrul Uniunii. O educație și o formare de calitate relevante, favorabile incluziunii și echitabile nu numai că le oferă cetățenilor cunoștințe, aptitudini și competențe în conformitate cu evoluțiile actuale și viitoare, dar le și modelează atitudinile, valorile și comportamentele, permițându-le să prospere la nivel profesional și personal și să fie participanți activi și responsabili în societate.
2. Cadrele didactice și formatorii ¹ de la toate nivelurile și din toate tipurile de educație și de formare sunt o forță motrice indispensabilă pentru educație și formare. Aceste persoane joacă un rol crucial în pregătirea oamenilor din toate mediile și de toate vârstele pentru a trăi, a învăța și a lucra în lumea de astăzi, precum și pentru a iniția schimbări viitoare și a fi lideri în contextul acestora.

¹ În sensul prezentelor concluzii, un *cadru didactic* este o persoană care este recunoscută ca având statutul de cadru didactic (sau echivalent) în conformitate cu legislația și practica națională, în timp ce un *formator* este orice persoană care desfășoară una sau mai multe dintre activitățile legate de funcția de formare (teoretică sau practică), fie într-o instituție de învățământ sau de formare, fie la locul de muncă. Aceste persoane includ cadrele didactice din învățământul general **și din învățământul superior**, cadrele didactice și formatorii din educația și formarea profesională inițială și continuă, precum și profesioniștii din domeniul educației și îngrijirii timpurii și educatorii pentru adulți.

3. În contextul schimbărilor sociale, demografice, culturale, economice, științifice, de mediu și tehnologice constante, lumea educației și formării evoluează și același lucru este valabil și pentru profesia cadrelor didactice și a formatorilor, care se confruntă cu cerințe, responsabilități și așteptări crescânde. Inovațiile și provocările continue au un impact nu numai asupra competențelor necesare, ci și asupra bunăstării cadrelor didactice și a formatorilor, precum și asupra atractivității profesiei de cadru didactic.
4. Cadrele didactice și formatorii europeni sunt pietrele de temelie ale spațiului european al educației, având un rol central în promovarea dimensiunii europene a predării ², sprijinind cursanții să înțeleagă și să trăiască sentimentul de identitate și apartenență europeană.

RECUNOSCÂND CĂ:

5. Actuala criză cauzată de COVID-19 a creat o provocare fără precedent pentru cadrele didactice și formatorii de la toate nivelurile și din toate tipurile de educație și de formare. Aceste persoane au fost obligate să treacă de la predarea față în față la cea predominant la distanță și, în mare măsură, virtuală. În astfel de circumstanțe excepționale, cadrele didactice și formatorii au făcut dovadă de un devotament impresionant, de creativitate și de colaborare *inter pares* și au depus eforturi semnificative pentru a se asigura că atât învățarea, cât și progresul cursanților continuă, inclusiv oferind sprijin pentru bunăstarea acestora.

² Astfel cum este definită în Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind promovarea valorilor comune, a educației favorabile incluziunii și a dimensiunii europene a predării.

CONȘTIENT CĂ:

6. În conformitate cu principiul subsidiarității, în a cărei sferă intră și profesia de cadru didactic, responsabilitatea pentru organizarea și conținutul sistemelor de educație și de formare le revine statelor membre. În acest context, statele membre au cerințe diferite în ceea ce privește tipurile și nivelurile de calificări necesare pentru a avea acces la profesia de cadru didactic și a evolua în cadrul acesteia ³.
7. Absolvirea unor niveluri mai ridicate de educație și formare poate oferi cadrelor didactice și formatorilor în devenire o gamă mai vastă de competențe, inclusiv cele necesare pentru dezvoltarea autonomiei profesionale în practicile lor de predare. La rândul său, acest lucru poate contribui la o mai mare satisfacție la locul de muncă, precum și la percepția valorii profesiei și a respectului pentru aceasta ⁴.
8. Cadrele didactice și formatorii au responsabilitatea de a facilita dobândirea de către cursanți a competențelor-cheie ⁵ și a competențelor profesionale, nu numai pentru a-i pregăti să desfășoare cu succes activități profesionale viitoare – dintre care unele nici nu sunt încă cunoscute –, ci și pentru a le încuraja responsabilitatea socială și angajamentul civic, pentru a transmite valori umane, precum și pentru a le sprijini creșterea și bunăstarea personală.

³ În UE activitatea de predare necesită, în general, o calificare la nivel terțiar. Cea mai comună cerință minimă pentru predare la nivelul primar este o diplomă de licență. Pentru a preda la nivelul secundar inferior, jumătate dintre sistemele UE stabilesc calificarea minimă la nivel de masterat. Pentru a preda în învățământul secundar superior, calificarea minimă cerută cadrelor didactice în majoritatea țărilor UE este o diplomă de master. [Monitorul educației și formării (ET) 2019, p. 24] Cu toate acestea, în educația și îngrijirea timpurie există cerințe diferite la nivel european în privința calificărilor minime. În unele țări există aceleași cerințe minime de calificare pentru toți membrii personalului, în timp ce în altele sunt necesare calificări diferite pentru posturi și profiluri diferite. Adesea, nu se cer calificări la nivel terțiar pentru toți membrii unei echipe de educație și îngrijire timpurie. (Date esențiale privind educația și îngrijirea timpurie în Europa, Raportul Eurydice, 2019, p. 71-72)

⁴ Monitorul ET 2019 (p. 24).

⁵ Astfel cum sunt definite în Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

9. Expertiza lor tematică și pedagogică, precum și devotamentul, entuziasmul, gradul de satisfacție la locul de muncă și încrederea lor în sine au un impact asupra rezultatelor învățării, progreselor și bunăstării cursanților. Prin faptul că reprezintă modele de urmat pentru învățarea pe tot parcursul vieții, cadrele didactice și formatorii pot motiva implicarea și responsabilitatea cursanților în ceea ce privește propria lor învățare pe tot parcursul vieții, stimulându-le interesul și încurajându-le curiozitatea și creativitatea.
10. Ca reacție la diferitele și tot mai exigentele roluri, responsabilități și așteptări din partea cursanților, a liderilor instituțiilor, a factorilor de decizie, a părinților și a comunităților, după caz și în conformitate cu circumstanțele naționale, cadrele didactice și formatorii trebuie să rămână implicați și sprijiniți pentru a răspunde în mod eficace la schimbări și provocări. Aceste provocări pot fi prezente într-o măsură diferită în diverse state membre și sunt legate în special, dar nu numai:
- a) de găsirea unui echilibru între diferitele aspecte ale volumului lor de muncă, ce le impun adesea să facă față unor sarcini administrative numeroase, să ia parte la conducerea instituțiilor, să le ofere sprijin și orientare cursanților, să planifice și să caute timp pentru colaborare *inter pares* și pentru propria dezvoltare profesională, continuând totodată să dezvolte și să mențină în permanență calitatea nivelului lor de predare și rezultatele învățării cursanților;
 - b) de încurajarea dezvoltării, într-un mod holistic, a potențialului intelectual, emoțional, social și creativ al cursanților, asigurând în același timp progresul educațional al acestora;

- c) de utilizarea unei diversități de metode și practici de predare bazate pe cercetare, integrând metode și abordări inovatoare și digitale, cu accent pe abordări axate pe cursant și bazate pe competențe, în concordanță cu nevoile individuale ale cursanților aflate în permanentă evoluție, pentru a facilita procesul de învățare și a sprijini cocrearea învățării și predării, asigurând totodată faptul că astfel de practici sunt favorabile incluziunii, juste din punct de vedere social și echitabile;
- d) de lucrul în medii transformate de tehnologie, digitalizare și inteligență artificială, acordând atenție potențialului pedagogic și utilizării etice, sigure și responsabile ale acestora;
- e) de lucrul în săli de clasă și medii de învățare diverse din punct de vedere lingvistic și cultural, cu cursanți dintr-o varietate de medii socioeconomice, cu nevoi diferite, inclusiv cu cerințe educaționale speciale ⁶, precum și de protejarea incluziunii;
- f) de participarea la procesul de elaborare a politicilor, în special în ceea ce privește dezvoltarea, punerea în aplicare și evaluarea reformelor în materie de educație și de formare, inclusiv revizuirea continuă a programelor de învățământ;
- g) de crearea unei atmosfere favorizante și constructive în mediile de învățare, inclusiv a unor relații pozitive și de sprijin reciproc în cadrul echipelor lor și cu ceilalți membri ai personalului didactic, cu cursanții, cu familiile și cu angajatorii, după caz;
- h) de gestionarea comportamentelor din sălile de clasă și de prevenirea potențială a diferitelor tipuri de violență, inclusiv a violenței online, care pot afecta negativ rezultatele și sănătatea cursanților; în plus, de eventuala abordare a comportamentului violent îndreptat împotriva lor înșiși;

⁶ Pe baza datelor TALIS din 2018, 21 % din cadrele didactice raportează că există o nevoie suplimentară de formare în predarea pentru cursanții cu cerințe educaționale speciale, 16 % în utilizarea TIC pentru predare și în jur de 13 % în predarea în medii multilingve și multiculturale (Monitorul ET 2019, p. 10). Datele sugerează că populația de studenți din Europa devine, de asemenea, din ce în ce mai diversă [Eurostudent VI (2016-2018)].

- i) de alegerea unor instrumente, criterii și metode de evaluare adecvate, aliniate la rezultatele preconizate ale învățării, pentru a oferi fiecărui cursant, în timp util, un feedback de calitate, care să poată îndruma și îmbunătăți învățarea sa ulterioară;
 - j) de predarea cu resurse adesea limitate, inclusiv infrastructuri educaționale, spații de învățare, echipamente și instrumente limitate sau inadecvate, inclusiv cu instrumente care facilitează învățarea online.
11. Aceste provocări sunt și mai solicitante pentru cadrele didactice și formatorii debutanți (nou calificați), întrucât, începând din primii ani de predare sau formare, aceștia se confruntă cu aceleași responsabilități ca și colegii lor cu mai multă experiență. În plus, ei se pot găsi adesea în situația de a lucra în medii dificile, cum ar fi instituțiile de educație și de formare cu o proporție mai ridicată de cursanți proveniți din medii defavorizate socioeconomic sau dintr-un context de migrație ⁷. Cadrele didactice și formatorii mai în vârstă ar putea întâmpina alte dificultăți, cum ar fi confruntarea cu un decalaj între generații la locul de muncă.
12. În plus, pot exista provocări suplimentare pentru cadrele didactice și formatorii care lucrează în zone rurale, îndepărtate sau defavorizate, cum ar fi cele legate de izolarea profesională, de infrastructura, inclusiv infrastructura digitală, limitată, de accesul la sprijin și la oportunități de dezvoltare profesională sau de predarea pentru grupe cu niveluri educaționale și de vârstă diferite. În plus, cadrele didactice și formatorii care lucrează în zone urbane dens populate se pot confrunta cu provocări mai importante legate de predarea pentru cursanți din medii multilingve, multiculturale și socioeconomice diferite.

⁷ Monitorul ET 2019 (p. 21).

13. Deși multe cadre didactice și formatori împărtășesc aceleași provocări, există de asemenea, într-o măsură variabilă în diferite state membre, provocări specifice legate de diferite niveluri și tipuri de educație și de formare, printre care se numără:

a) în educația și îngrijirea timpurie:

- dificultăți de a atrage și de a păstra profesioniști calificați și bine pregătiți în domeniul educației și îngrijirii timpurii;
- îmbătrânirea personalului și dezechilibrele de gen, forța de muncă fiind predominant constituită din femei;
- condiții de lucru neatractive, inclusiv un raport ridicat copii/personal și lipsa unor parcursuri profesionale atractive, precum și lipsa oportunităților de dezvoltare profesională continuă;

b) în învățământul școlar:

- există dificultăți legate de atragerea și păstrarea cursanților cu potențial ridicat în educația inițială a cadrelor didactice ⁸, precum și de atragerea absolvenților în profesie și de păstrarea cadrelor didactice în exercițiu în cadrul acesteia;
- corpul didactic este în proces de îmbătrânire; există de asemenea dezechilibre de gen, cadrele didactice fiind predominant de sex feminin, în special în unele discipline și la unele niveluri de învățământ; în plus, profesia poate să nu fie reprezentativă din punct de vedere cultural pentru comunitatea pe care o deservește;
- toate acestea se reflectă în deficitul de cadre didactice cu care se confruntă multe state membre, fie în general, fie în anumite zone geografice, fie în anumite domenii tematice, cum ar fi STIM, sau în deficitul de cadre didactice care dețin competențe de predare pentru cursanții cu cerințe educaționale speciale, de predare într-un cadru multicultural ori multilingv sau de predare pentru cursanții din medii defavorizate socioeconomic ⁹;

⁸ Există un deficit de cursanți care se înscriu în educația inițială a cadrelor didactice, precum și rate ridicate de abandon (Carriere didactice în Europa: acces, parcurs și sprijin, Eurydice, 2018, p. 10).

⁹ Monitorul ET 2019, p. 9, 10, 21.

c) în educația și formarea profesională:

- cadrele didactice și formatorii ar trebui să fie competenți în ceea ce privește promovarea și dezvoltarea competențelor de bază și a competențelor-cheie, precum și în ceea ce privește predarea de competențe și cunoștințe tehnice și profesionale la zi;
- ar putea să crească nevoia de cadre didactice și formatori de tip hibrid, care să lucreze atât în instituțiile de educație și formare profesională, cât și în întreprinderi;
- este, de asemenea, nevoie de colaborare între cadre didactice și formatori, în special formatori din cadrul întreprinderilor, având în vedere rolurile și responsabilitățile lor complementare, mai ales în ceea ce privește furnizarea de ucenicii și de învățare la locul de muncă;
- întrucât poate oferi stimulente mai bune, munca în sectorul privat poate fi mai atractivă decât munca în instituțiile de educație și formare profesională;
- multe state membre se confruntă cu provocări legate de îmbătrânirea corpului de cadre didactice și de formatori;

d) în educația adulților:

- educatorii pentru adulți joacă un rol semnificativ în promovarea și dezvoltarea cunoștințelor, abilităților și competențelor, atât a celor de bază, cât și a celor profesionale;
- este posibil ca aceștia să fie nevoiți să se confrunte cu provocarea reprezentată de nivelul de alfabetizare, de competențele numerice și de dificultățile lingvistice ale cursanților sau de experiențele nesatisfăcătoare ale acestora în materie de educație și formare;
- întrucât educatorii pentru adulți lucrează adesea cu grupuri diverse de cursanți, trebuie să fie pregătiți să aplice strategii și metode de predare diverse și eficiente, pentru a răspunde nevoilor cursanților, pentru a le stimula motivația și pentru a ține cont de parcursurile individuale de învățare ale acestora;
- pentru a oferi fiecăruia în parte posibilități de a întreprinde activități de învățare pentru perfecționare și recalificare, rolul cadrelor didactice și al formatorilor ar putea necesita o revizuire, prin prisma contribuției potențiale a acestora la orientarea și validarea competențelor dobândite prin învățare non-formală și informală;
- poate fi necesar ca educatorii pentru adulți să colaboreze cu angajatorii în ceea ce privește învățarea la locul de muncă;
- adesea, educatorii pentru adulți nu dispun de o pregătire specifică pentru a preda adulților și ar putea fi în situația de a lucra cu fracțiuni de normă sau ca liber-profesioniști, astfel încât profesionalizarea lor reprezintă o provocare semnificativă pentru asigurarea calității educației adulților;

e) în învățământul superior:

- de cele mai multe ori, calificările necesare pentru accesul la profesia de cadru didactic universitar nu pun accentul pe dotarea candidaților cu competențe de predare adecvate;
- nu sunt disponibile în toate statele membre oportunități sistemice la scară largă pentru dezvoltarea profesională continuă axată pe îmbunătățirea competențelor de predare ale personalului didactic universitar;
- nu se acordă suficientă atenție sprijinului pentru dezvoltarea interinstituțională a personalului, inclusiv pentru mobilitate internațională în scopuri didactice, și nici pentru crearea unor comunități de practici și rețele profesionale;
- diversitatea populației de studenți necesită utilizarea unor metode de predare diferite, bazate pe o abordare axată pe student, care ar putea reprezenta o provocare pentru instituțiile de învățământ superior;
- există dezechilibre de gen în anumite discipline universitare, iar personalul de sex feminin este subreprezentat în special la nivelurile mai înalte;
- deși predarea este una dintre cele trei misiuni ale învățământului superior, cercetarea este adesea mai apreciată decât predarea în evaluarea pentru evoluția în carieră; frecvent, i se cere personalul debutant și de nivel mediu să predea mai mult, deoarece evoluția în carieră conduce adesea la mai puțină predare și la mai mult timp dedicat cercetării ¹⁰.

14. Deși cerințele devin din ce în ce mai complexe, iar profesia lor tot mai exigentă, multe cadre didactice și mulți formatori nu se simt respectați sau apreciați de societate ¹¹, iar profesia își pierde atractivitatea în multe state membre.

¹⁰ Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017 [Modernizarea învățământului superior în Europa: personalul didactic universitar – 2017], Eurydice, 2017.

¹¹ Pe baza datelor TALIS din 2018, 18 % din cadrele didactice din învățământul secundar inferior din UE consideră că profesia lor este apreciată de către societate, iar proporția se reduce odată cu creșterea duratei de exercitare a profesiei, la fel ca și (în mai multe țări din UE) proporția de cadre didactice care ar alege în continuare aceeași carieră (Monitorul ET 2019, p. 9).

SUBLINIAZĂ CĂ:

15. Este esențial să se dezvolte și să se actualizeze în continuare competențele cadrelor didactice și ale formatorilor, să se asigure expertiza acestora și să se încurajeze autonomia și implicarea lor, precum și să se promoveze bunăstarea, motivația și sentimentul lor de a fi apreciați, atât la nivel personal, cât și profesional, pregătindu-i să răspundă în mod adecvat la schimbări, dar și încurajându-i să fie proactivi și inovativi în profesia lor.
16. Pentru a realiza acest lucru, este necesar să se dezvolte în continuare politici naționale care să sprijine activitatea cadrelor didactice și a formatorilor într-un mod cuprinzător și bine orientat, ținând seama de cerințele și nevoile de formare identificate de cadrele didactice și de formatori înșiși, precum și de nevoile comunităților de învățare mai largi, de rezultatele relevante ale cercetării în domeniul educației și de obiectivele generale ale politicii naționale în materie de educație și de formare. În plus, este oportun să se ofere modele de formare variate, inclusiv pentru învățarea față în față, virtuală, mixtă și la locul de muncă.
17. Este necesară o abordare complementară și cuprinzătoare la toate nivelurile și în toate componentele educației și formării pentru cadre didactice și formatori. Aceasta ar trebui să includă recrutarea și selecția cursanților, educația inițială a cadrelor didactice (inclusiv stagiul), inițiere și îndrumare de calitate, precum și promovarea și sprijinirea dezvoltării profesionale continue pe tot parcursul carierei lor didactice și, dacă este cazul, mecanisme de evaluare. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită cadrelor didactice debutante, oferindu-le îndrumare și mentorat suplimentare, pentru a le facilita demararea carierei și a le ajuta să facă față nevoilor specifice cu care se confruntă.

18. În funcție de circumstanțele naționale, acest lucru ar putea fi susținut de cadre naționale de competență cuprinzătoare, relevante și actualizate pentru cadre didactice și formatori ¹², elaborate în cadrul unui dialog structurat și sistematic cu părțile interesate relevante, care să reflecte abordări, strategii și metode de predare actuale și inovatoare, precum și noile circumstanțe care apar la nivelul societății în general. În acest sens, este important ca educația și formarea cadrelor didactice și a formatorilor pe durata parcursului profesional să acopere în mod mai sistematic temele și oportunitățile de învățare legate de lucrul în medii multilingve și multiculturale, de lucrul cu cursanții cu cerințe educaționale speciale și din medii defavorizate, de pedagogiile digitale, de dezvoltarea durabilă și de stilul de viață sănătos. În acest context, ar trebui să se acorde o atenție deosebită cerințelor și nevoilor exprimate de cadrele didactice și de formatorii înșiși ¹³.
19. Dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice și a formatorilor ar trebui percepută ca o condiție prealabilă pentru desfășurarea unei predări și a unei formări de calitate; prin urmare, cadrele didactice și formatorii ar trebui să fie încurajați să reflecteze asupra practicilor și nevoilor lor de formare și să fie motivați și sprijiniți să se implice, oferindu-li-se oportunități de formare de calitate, precum și acordându-li-se timp pentru a participa la acestea și oferindu-li-se stimulente în acest sens.
20. Consolidarea legăturii cadrelor didactice și formatorilor cu cercetătorii poate avea un efect pozitiv asupra dezvoltării lor profesionale și poate stimula practici de predare inovatoare și îmbunătățite, bazate pe cercetare.

¹² Majoritatea țărilor europene adoptă cadre care descriu un set de competențe pe care cadrele didactice ar trebui să le dețină sau să le dezvolte de-a lungul carierei. Cu toate acestea, în practică, astfel de cadre variază în ceea ce privește formatul, nivelul de detaliere, valoarea și utilizarea (Monitorul ET 2019, p. 34).

¹³ Pe baza datelor TALIS din 2018, 21 % din cadrele didactice raportează că există o nevoie suplimentară de formare în predarea pentru cursanții cu cerințe educaționale speciale, 16 % în utilizarea TIC pentru predare și în jur de 13 % în predarea în medii multilingve și multiculturale (Monitorul ET 2019, p. 10).

21. Mobilitatea transfrontalieră, fie pe termen scurt, fie pe termen mai lung, fizică, virtuală sau mixtă, este o experiență de învățare puternică și o ocazie valoroasă de a dezvolta competențele sociale, interculturale, multilingve și interpersonale ale participanților, atât pentru studenții care urmează cursuri de educație inițială a cadrelor didactice, cât și pentru cadrele didactice și formatorii în exercițiu în dezvoltarea lor profesională continuă. Cu toate acestea, există obstacole care împiedică atât mobilitatea studenților, cât și pe cea a cadrelor didactice în exercițiu, cum ar fi lipsa de competențe lingvistice sau găsirea de înlocuitori pentru cadrele didactice în exercițiu. În plus, programele de educație inițială pentru cadre didactice prezintă adesea o dimensiune internațională slabă și un nivel scăzut de mobilitate a studiilor și a stagiilor în comparație cu programele de studii din alte domenii ¹⁴ și există provocări legate de recunoașterea perioadelor de mobilitate efectuate în străinătate și a rezultatelor învățării.
22. Oportunitățile legate de diferite opțiuni de carieră în cadrul profesiei de cadru didactic, care oferă mai multe căi de evoluție profesională, pot spori motivația de a intra în această profesie și de a rămâne în cadrul ei, precum și motivația pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Acestea pot încuraja cadrele didactice și formatorii să rămână dedicați profesiei și devotați atât față de cursanții lor, cât și față de propriul lor proces de învățare pe parcursul vieții lor profesionale. Pe de altă parte, este la fel de important ca cadrele didactice și formatorii să nu fie împovărați în mod excesiv cu sarcini administrative din cauza cărora să le fie dificil să se concentreze asupra predării.
23. Cadrele didactice și formatorii, precum și liderii instituțiilor pot contribui la elaborarea politicilor prin cunoștințele, expertiza și ideile lor practice. Totodată, implicarea lor în procesul de elaborare a politicilor poate crește gradul de asumare a acestora și, prin urmare, poate avea un impact pozitiv asupra rezultatelor punerii în aplicare a diferitelor inițiative și reforme de politică.

¹⁴ Mobilitatea internațională a viitoarelor cadre didactice în timpul educației inițiale a cadrelor didactice (calculată ca proporția cadrelor didactice care au petrecut o perioadă de studiu în străinătate ca parte a educației lor inițiale) nu este foarte răspândită și variază considerabil între statele membre (Monitorul ET, p. 26).

24. Bunăstarea cadrelor didactice și a formatorilor le influențează satisfacția la locul de muncă și entuziasmul pentru activitatea lor și are un impact asupra atractivității profesiei și, ulterior, asupra păstrării lor în cadrul acesteia. Bunăstarea este un factor important în ceea ce privește calitatea și performanța, fiind corelată cu motivația cadrelor didactice și a formatorilor și cu motivația și realizările cursanților lor.
25. Aspectele importante ale bunăstării pot fi legate, printre altele, de înțelegerea și de gestionarea așteptărilor; de volumul de lucru, de mediile de lucru, inclusiv de siguranța predării și a învățării, precum și de condițiile de muncă; de sprijinul *inter pares* și instituțional disponibil; de relațiile cu cursanții, cu părinții, cu colegii și cu liderii instituțiilor; și de respectul și aprecierea primite din partea comunității. Dacă acești factori lipsesc sau nu sunt transpuși în experiențe pozitive, aceasta poate duce la epuizare fizică și emoțională, la stres și la burn-out, afectând sănătatea mentală și fizică.
26. Pentru a sprijini atât performanța, cât și bunăstarea cadrelor didactice și a formatorilor, precum și a cursanților, este oportun să se creeze și să se promoveze comunități de învățare colaborative și o cultură a colaborării între profesori și formatori, colegii și liderii instituțiilor acestora, cursanți, părinți și alte părți interesate, cum ar fi angajatorii. Cadrele didactice și formatorii cu experiență pot juca un rol important ca mentori pentru colegii lor mai tineri, beneficiind totodată de pe urma schimbului intergenerațional. În plus, este important să se stimuleze învățarea profesională de tip ascendent și bazată pe colaborare *inter pares* și să se promoveze spiritul de conducere educațional și participativ, care să consolideze încrederea, să inspire și să motiveze personalul didactic. Mai mult, după caz, evaluarea ar putea fi utilizată ca metodă de a sprijini îmbunătățirea activității acestuia, prin furnizarea unei aprecieri și a unui feedback constructive cu privire la performanțele sale, stabilindu-se criterii de promovare și de recunoaștere a meritului pentru cei care obțin realizări deosebite.

27. Investițiile suficiente, efective și durabile în cadre didactice și formatori sunt investiții în calitatea educației și a formării. Sunt cuprinse aici diverse aspecte, cum ar fi investițiile în oportunități de educație și formare a cadrelor didactice și a formatorilor, în infrastructură și spații de învățare corespunzătoare, în instrumente și resurse, precum și în salarii ¹⁵.
28. Toate cele de mai sus ar putea fi avute în vedere în momentul elaborării de stimulente pentru abordarea problemei deficitului de cadre didactice și formatori. Ar putea fi explorate și alte posibilități, precum burse pentru atragerea cursanților în programe de studii relevante sau recrutarea de profesioniști cu alte calificări decât cele în materie de predare, având grijă totodată să se promoveze și să se sprijine o ofertă de înaltă calitate.

INVITĂ STATELE MEMBRE, CU RESPECTAREA CORESPUNZĂTOARE A AUTONOMIEI INSTITUȚIONALE ȘI ÎN FUNCȚIE DE CONTEXTUL NAȚIONAL:

29. Să continue să depună eforturi pentru a implica cadrele didactice și formatorii în elaborarea de politici în materie de educație și de formare la toate nivelurile de elaborare a politicilor, prin sporirea colaborării, prin promovarea asumării procesului de către aceștia, precum și a autonomiei acestora în punerea în practică a politicilor respective.
30. Atunci când elaborează politici legate de educația și formarea cadrelor didactice și a formatorilor, să ia în considerare necesitatea unei abordări cuprinzătoare a educației inițiale, a inițierii și a dezvoltării profesionale continue a acestora.
31. Să promoveze și să sprijine o mai mare participare a cadrelor didactice și a formatorilor la dezvoltarea profesională continuă, în special prin luarea de măsuri suplimentare pentru a elimina barierele din calea participării și a oportunităților, și să depună eforturi în vederea unor evaluări corespunzătoare și unei recunoașteri adecvate a valorii dezvoltării profesionale continue ca element de bază al evoluției în carieră.

¹⁵ Datele arată că salariile au un impact asupra recrutării și păstrării cadrelor didactice și a formatorilor, precum și asupra rezultatelor învățării. Salariile cadrelor didactice din învățământul pre-universitar sunt adesea mai mici decât salariile medii ale altor lucrători care au absolvit învățământul terțiar. (Monitorul ET 2019, p. 39-40).

32. Să încurajeze instituțiile de educație și de formare să furnizeze oportunități de dezvoltare profesională continuă eficace și bazate pe cercetare pentru cadre didactice și formatori, pe baza colaborării, a observării *inter pares* și a învățării reciproce, a îndrumării, a mentoratului și a colaborării în rețea. În elaborarea unor astfel de oportunități, dacă este cazul, să încurajeze instituțiile de educație și de formare să își lărgescă oferta de învățare, prin includerea unor unități de învățare mai mici, cum ar fi cele care ar putea duce la microcalificări, ținând seama de măsurile de asigurare a calității.
33. Să sprijine în continuare instituțiile de învățământ superior, respectându-le pe deplin autonomia, în consolidarea competențelor personalului didactic universitar în ceea ce privește aplicarea unei abordări bazate pe cercetare și axate pe cursanți a învățării, predării și evaluării, precum și instituirea și urmarea unor procese clare, transparente și juste pentru recrutarea și regimul de muncă al personalului, care să recunoască valoarea activităților de predare ¹⁶ și de care ar trebui, de asemenea, să se țină seama în politicile și practicile de promovare.
34. Să exploreze posibilități de diversificare a carierelor cadrelor didactice și formatorilor și de dezvoltare a cadrelor naționale privind carierele, pentru a contribui la satisfacerea aspirațiilor și a motivațiilor acestora în carieră, precum și a nevoilor lor de învățare.
35. Să motiveze instituțiile de educație și de formare să integreze mobilitatea cadrelor didactice și a formatorilor – fizică, virtuală sau mixtă – în strategiile lor de învățare, de dezvoltare și de internaționalizare, inclusiv prin utilizarea potențialului instrumentelor europene, cum ar fi e-Twinning și Platforma electronică pentru educația adulților în Europa (EPALE), ca parte integrantă a ofertei de învățare. Să valideze, ori de câte ori este posibil, în concordanță cu reglementările naționale și în funcție de circumstanțele naționale, aptitudinile și competențele dobândite prin intermediul instrumentelor și al mobilității europene ca parte a dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice și a formatorilor.

¹⁶ Standardele 1.3 și 1.5, Standardele și orientările pentru asigurarea calității în Spațiul european al învățământului superior, 2015.

36. Să depună eforturi suplimentare pentru a promova mobilitatea atât în rândul cursanților, cât și al cadrelor didactice și al formatorilor în exercițiu, precum și să elimine obstacolele persistente din calea acesteia, în vederea creșterii ratelor de participare. În acest sens, să încurajeze instituțiile de învățământ superior care se ocupă de educația inițială a cadrelor didactice să valorifice pe deplin potențialul mobilității ca parte a ofertei lor de învățare, ceea ce poate include, după caz, ferestre de mobilitate în cadrul programelor de studii. În plus, să faciliteze participarea la diverse forme de mobilitate în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și a formatorilor în exercițiu, inclusiv depunând eforturi de găsire a unor soluții durabile pentru nevoile în materie de înlocuire.
37. În scopul îmbunătățirii atractivității și statutului profesiei, să investească în măsuri legate de îmbunătățirea educației inițiale și a formării profesionale continue a acestora, a condițiilor lor de muncă și a perspectivelor lor de carieră, precum și în măsuri de consolidare a rezilienței și a bunăstării lor, pentru a îi sprijini în abordarea aspectelor stresante ale activității lor. În abordarea acestor aspecte, este important să se faciliteze implicarea efectivă a partenerilor sociali.
38. Să coopereze și să facă schimb de experiență și de informații legate de evoluțiile politicilor în ceea ce privește cadrele didactice și formatorii, inclusiv elaborarea și revizuirea cadrelor naționale de competență pentru cadre didactice și formatori.

INVITĂ COMISIA CA, ÎN CONFORMITATE CU COMPETENȚELE SALE ȘI ȚINÂND SEAMA ÎN MOD CORESPUNZĂTOR DE PRINCIPIUL SUBSIDIARITĂȚII:

39. Pentru a facilita mobilitatea cursanților și a cadrelor didactice și a formatorilor, în cooperare cu statele membre, să promoveze un dialog și să analizeze obstacolele, inclusiv aspectele structurale, recunoașterea rezultatelor perioadelor de învățare din străinătate și calificările din cadrul învățământului superior, precum și să ofere orientări instituțiilor de educație și de formare în vederea îmbunătățirii mobilității și a extinderii perspectivei internaționale a cadrelor didactice și formatorilor în devenire.

40. În scopul completării eforturilor naționale existente, să exploreze posibilitatea de a elabora o propunere privind un cadru european de competențe relevant ¹⁷ pentru a încuraja dezvoltarea și evaluarea cunoștințelor, a competențelor și a atitudinilor legate de dezvoltarea durabilă, care să fie utilizat pe bază voluntară.
41. Să sprijine o cooperare mai strânsă între instituțiile de educație și de formare din Uniune, cu scopul de a consolida educația cadrelor didactice bazată pe cercetare, de a sprijini mobilitatea transfrontalieră și oportunitățile de învățare în comun în cadrul unui parcurs de dezvoltare profesională a cadrelor didactice, de exemplu prin încurajarea cooperării voluntare și a creării de rețele între instituțiile naționale de educație și de formare la nivelul Uniunii, sub forma unor centre academice europene de formare a cadrelor didactice.
42. În scopul completării eforturilor naționale existente, să exploreze posibilitatea de a elabora orientări europene ca sprijin care să fie utilizat, pe bază voluntară, în crearea unor cadre de carieră la nivel național, valorificând rezultatele lucrărilor Grupului de lucru pentru educație și formare 2020 privind școlile, pentru a aborda evoluția cadrelor didactice și a formatorilor dintr-o perspectivă mai largă și pentru a oferi un răspuns Țelurilor, motivației și ambițiilor lor.
43. În cooperare cu statele membre, să promoveze utilizarea și să ia în considerare dezvoltarea suplimentară a platformelor online existente, cum ar fi e-Twinning, School Education Gateway și EPAL, și să examineze eventuale modalități de extindere a utilizării acestora pentru a facilita mobilitatea atât pentru cursanți, cât și pentru cadre didactice și formatori, cum ar fi găsirea de parteneri pentru proiecte de mobilitate și furnizarea unei platforme pentru pregătirea mobilității și desfășurarea de acțiuni ulterioare acesteia.
44. Pentru a încuraja aprecierea, să promoveze importanța profesiei de cadru didactic și să confere vizibilitate predării de înaltă calitate, să exploreze fezabilitatea și valoarea adăugată a introducerii unei recompense europene anuale pentru cadre didactice sau formatori de excepție, de exemplu pentru promovarea inovării, a incluziunii sau a dimensiunii europene în activitatea de predare.

¹⁷ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor: Comunicarea privind Pactul verde european, 11 decembrie 2019 (p. 19).

45. Să continue să sprijine dezvoltarea oportunităților de educație și formare pentru cadrele didactice și formatorii în devenire și în exercițiu, precum și mobilitatea acestora, mai ales prin intermediul programului Erasmus + și al fondurilor structurale și de investiții europene, în special al Fondului social european, precum și al succesorilor acestora.
46. Să țină seama pe deplin de aceste concluzii atunci când elaborează propuneri pentru Spațiul european al educației și pentru noul Cadru strategic pentru cooperare în domeniul educației și formării, incluzând continuarea schimbului de bune practici între statele membre.
-

Context politic

1. Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, reuniți în cadrul Consiliului, privind îmbunătățirea calității pregătirii cadrelor didactice (15 noiembrie 2007)
2. Concluziile Consiliului privind dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și a directorilor unităților de învățământ (26 noiembrie 2009)
3. Concluziile Consiliului privind conducerea eficace în educație (25-26 noiembrie 2013)
4. Concluziile Consiliului privind formarea eficace a profesorilor (20 mai 2014)
5. Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, reuniți în cadrul Consiliului, privind incluziunea în diversitate pentru a se atinge o educație de înaltă calitate pentru toți (17 februarie 2017)
6. Concluziile Consiliului privind dezvoltarea școlilor și calitatea excelentă a predării (20 noiembrie 2017)
7. Cadrul european al competențelor digitale pentru cadre didactice (2017)
8. Recomandarea Consiliului privind promovarea valorilor comune, a educației favorabile incluziunii și a dimensiunii europene a predării (22 mai 2018)
9. Recomandarea Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (22 mai 2018)
10. Recomandarea Consiliului privind sisteme de înaltă calitate de educație și îngrijire timpurie a copiilor (22 mai 2019)
11. Recomandarea Consiliului privind o abordare globală a predării și învățării limbilor (22 mai 2019)
12. TALIS – Sondajul internațional al OCDE privind predarea și învățarea 2018
13. Monitorul educației și formării 2019