



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 3.8.2007
KOM(2007) 392 wersja ostateczna

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

Poprawa jakości kształcenia nauczycieli

[SEC(2007) 931
SEK(2007)933]

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY I PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

Poprawa jakości kształcenia nauczycieli

WPROWADZENIE

Kadra pedagogiczna w Europie liczy obecnie około 6,25 mln nauczycieli (w ekwiwalencji pełnego czasu pracy)¹. Nauczyciele odgrywają zasadniczą rolę, pomagając ludziom w rozwijaniu ich talentów, w lepszym wykorzystaniu ich możliwości i w osiąganiu dobrego samopoczucia oraz w zdobywaniu szerokiego zakresu wiedzy i umiejętności, potrzebnego w życiu osobistym i zawodowym. To właśnie nauczyciele są pośrednikami pomiędzy szybko zmieniającym się światem a uczniami, którzy dopiero w niego wkraczają.

Zawód nauczyciela staje się coraz bardziej złożony. Oczekiwania w stosunku do nauczycieli nie przestają rosnać. Środowisko, w którym pracują, jest coraz bardziej wymagające.

Wiele państw członkowskich dokonuje przeglądu sposobu, w jaki nauczyciele są przygotowywani do wykonywania tych ważnych zadań w imieniu społeczeństwa europejskiego.

Celem niniejszego komunikatu jest ocena obecnej sytuacji w zakresie kształcenia i szkolenia nauczycieli w Unii Europejskiej oraz zaproponowanie wspólnej refleksji nad działaniami, które mogą zostać podjęte na szczeblu państw członkowskich i sposobem ich wspomagania przez Unię Europejską².

1. KONTEKST

1.1 Agenda lizbońska na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia

Rada Europejska obradująca w Lizbonie w marcu 2000 r. podkreśliła, że kapitał ludzki jest największym atutem Europy i że „inwestowanie w (ten) kapitał [...] będzie odgrywało zasadniczą rolę zarówno dla miejsca Europy w gospodarce opartej na wiedzy, jak i dla zapewnienia, że pojawienie się tej nowej gospodarki nie spotęguje istniejących problemów społecznych³.”

¹ Badanie *Mobility of Teachers and Trainers (Mobilność nauczycieli i szkoleniowców)*, przeprowadzone z inicjatywy Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury, 2006 r. (<http://ec.europa.eu/education/doc/reports/doc/mobility.pdf>).

² Komunikat ten odnosi się do nauczycieli kształcenia ogólnego i początkowego etapu kształcenia zawodowego; dla celów komunikatu nauczycielem nazywamy osobę, która posiada uznany status nauczyciela (lub równoważną pozycję), zgodnie z ustawodawstwem i praktyką danego państwa członkowskiego. Definicja ta nie obejmuje osób zatrudnionych poza formalnym systemem kształcenia i szkolenia z powodu innego charakteru i kontekstu wykonywanych przez nich zadań.

³ Patrz np.: zintegrowane wytyczne dla wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, które uwzględniają znaczenie kompetencji dla zatrudnienia, a zwłaszcza wytyczna nr 23 dotycząca dostosowania systemów kształcenia i szkolenia do nowych wymogów w zakresie umiejętności, poprzez zapewnienie, między innymi, atrakcyjności, otwartego charakteru i standardów wysokiej jakości tych systemów.

W marcu 2002 r. Rada Europejska na posiedzeniu w Barcelonie przyjęła konkretne cele w zakresie poprawy systemów kształcenia i szkolenia w państwach członkowskich, w tym kształcenia i szkolenia nauczycieli i szkoleniowców. Na posiedzeniu w marcu 2006 r. Rada zwróciła uwagę na fakt, że „kształcenie i szkolenia są podstawowymi czynnikami rozwoju potencjału UE w zakresie konkurencyjności oraz spójności społecznej w perspektywie długoterminowej”; ponadto zaznaczyła, iż „należy nasilić reformy, tak aby zapewnić wysoką jakość systemów kształcenia, które byłyby zarówno skuteczne jak i sprawiedliwe”.

Jednakże postępy⁴, jeśli chodzi o zmniejszenie liczby uczniów porzucających przedwcześnie szkołę, zwiększenie liczby młodych ludzi kończących szkoły ponadgimnazjalne lub zmniejszenie zjawiska słabej umiejętności czytania wśród 15-latków, są niewystarczające.

Jakość nauczania jest podstawowym czynnikiem pomocnym w określeniu, czy Unia Europejska jest w stanie podnieść swą konkurencyjność w dobie globalizacji. Badania pokazują, że jakość pracy nauczycieli ma znaczny pozytywny wpływ na osiągnięcia uczniów⁵ i że jest najważniejszym wewnątrzszkolnym aspektem wpływającym na wyniki uczniów⁶ (jej wpływ przewyższa wpływ organizacji, zarządzania czy sytuacji finansowej szkoły). Ponadto inne badania⁷ wykazały pozytywną zależność między ustawicznym kształceniem nauczycieli i osiągnięciami uczniów oraz zasugerowały, iż „program ustawicznego kształcenia [...] poprawia osiągnięcia dzieci [...] (i że) szkolenie nauczycieli mogłoby stanowić mniej kosztowny środek poprawy wyników w nauce, niż zmniejszanie liczby uczniów w klasie czy dodatkowe godziny lekcyjne”.

W 2004 r. Rada i Komisja we wspólnym sprawozdaniu dotyczącym postępów w realizacji celów lizbońskich⁸ w zakresie edukacji i szkoleń wezwały do opracowania wspólnych europejskich zasad w zakresie kompetencji i kwalifikacji potrzebnych nauczycielom i szkoleniowcom. Na posiedzeniu w listopadzie 2006 r. Rada wyraziła opinię, że „motywacja, umiejętności i kompetencje nauczycieli, szkoleniowców, pozostałego personelu nauczającego oraz poradnictwo i pomoc społeczna, a także jakość zarządzania szkołami, są kluczowymi czynnikami przyczyniającymi się do osiągania wysokiej jakości wyników w nauce” oraz że „starania personelu nauczającego powinny być wspierane przez ciągłe doskonalenie umiejętności zawodowych oraz przez dobrą współpracę z rodzicami, służbami wspomagającymi uczniów i z szerszą społecznością.”

Poprawa jakości kształcenia nauczycieli jest więc ważnym celem europejskich systemów edukacyjnych, ponieważ jego realizacja umożliwi szybsze postępy w osiąganiu wspólnych celów, które zostały ustanowione w ramach programu „Edukacja i szkolenia 2010”.

Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia nauczycieli jest oczywiście ważne również po to, aby zagwarantować należyte zarządzanie środkami krajowymi oraz korzystny stosunek

⁴ Roczne sprawozdanie Komisji dotyczące postępów w realizacji celów lizbońskich, 16.5.2006 r.

⁵ Patrz np.: Darling Hammond et al 2005, Does teacher preparation matter? Evidence about teacher certification, Teach for America, and teacher effectiveness. Education Policy Analysis Archives, 13(42) 16-17, 20

⁶ Rivkin, Hanushek, and Kain, 2000; Hanushek, Kain and Rivkin 2005, ‘Teachers, Schools, and Academic Achievement’.

⁷ Angrist and Lavy, 2001, Does Teacher Training Affect Pupil Learning? Evidence from Matched Comparisons in Jerusalem Public Schools <http://www.journals.uchicago.edu/JOLE/journal/issues/v19n2/010404/> - fn1 Journal of Labor Economics, 19, 2, 343-69

⁸ http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf

jakości do ceny: około 2/3 wydatków na szkoły przeznaczone jest na wynagrodzenia dla nauczycieli⁹.

1.2 Inne dziedziny polityki i cele Unii

Polityka kształcenia nauczycieli jest ściśle związana z innymi ważnymi dziedzinami europejskiej polityki, mianowicie:

- z polityką społeczną, która kładzie nacisk na rolę kształcenia i szkolenia jako na sposób wyjścia z ubóstwa oraz jako zasadniczy czynnik integracji społecznej oraz podkreśla „podstawowe umiejętności” przedstawione w Pakcie na rzecz Młodzieży¹⁰;
- z polityką w dziedzinie innowacji¹¹, kładącą nacisk na rozbudzanie przez nauczycieli ducha przedsiębiorczości i innowacyjności u ludzi młodych;
- z polityką badawczą, koncentrującą się na poprawie nauczania nauk ścisłych na każdym szczeblu kształcenia w Unii¹²;
- z polityką w zakresie przedsiębiorstw¹³, która podkreśla konieczność propagowania przez władze publiczne kształcenia na rzecz przedsiębiorczości wśród dyrektorów szkół i nauczycieli, przez szkolenie wstępne i ustawiczne;
- z nową strategią ramową Komisji na rzecz wielojęzyczności¹⁴, która stawia na pierwszym miejscu naukę języków obcych i która przywiązuje wagę do jakości nauczania języków oraz poprawy kształcenia nauczycieli języków; oraz
- z dyrektywą 2005/36/WE w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, która ustanawia ramy prawne dla zawodowej mobilności nauczycieli.

1.3 Zmieniające się wymagania

Zmiany w kształceniu oraz w społeczeństwie stawiają nowe wymagania przed zawodem nauczyciela. Na przykład, oprócz przekazywania podstawowej wiedzy, od nauczycieli coraz częściej oczekuje się, że będą pomagali młodym ludziom w osiągnięciu samodzielności w uczeniu się raczej poprzez nabywanie podstawowych kompetencji niż poprzez uczenie się na pamięć; wymaga się od nich porzucenia modelu nauczania *ex cathedra* na rzecz bardziej konstruktywnego i nastawionego na współpracę podejścia, polegającego na ułatwianiu

⁹ Sprawozdanie OECD „Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers”, 2005 r.; www.oecd.org/edu/teacherpolicy

¹⁰ Europejski Pakt na rzecz Młodzieży, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf

¹¹ Politykę w tej dziedzinie przedstawiono w komunikacie „Wykorzystanie wiedzy w praktyce: szeroko zakrojona strategia innowacyjna dla UE” [COM (2006) 502 wersja ostateczna]

¹² Grupa wysokiego szczebla pod przewodnictwem posła do PE Michela Rocarda oceniła istniejące europejskie i krajowe inicjatywy i działania w dziedzinie kształcenia w zakresie nauk ścisłych. Ich raport, dostępny na stronie <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1100&lang=>, wzywa do wprowadzenia nowego podejścia do kształcenia w zakresie nauk ścisłych, która zrywa z sposób radykalny z tradycyjnymi metodami pedagogicznymi.

¹³ Patrz: komunikat Komisji „Rozbudzanie ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie”, COM(2006) 33 wersja ostateczna

¹⁴ COM (2005) 596 z listopada 2005 r.

uczenia się i zarządzaniu klasą. Te nowe funkcje wymagają od nauczycieli zapoznania się z innymi stylami i metodami nauczania. Ponadto nie należy zapominać, iż klasy składają się obecnie z młodzieży pochodzącej z różnych środowisk, posiadającej różne zdolności i różny stopień sprawności lub niesprawności. Od nauczycieli wymaga się wykorzystywania możliwości oferowanych przez nowe technologie i odpowiedzi na potrzebę zindywidualizowanego nauczania; mogą mieć oni również dodatkowe obowiązki w zakresie podejmowania decyzji lub zarządzania w związku z coraz większą autonomią szkół.

Zmiany te wymagają od nauczycieli nie tylko nabywania nowej wiedzy i umiejętności, ale również stałego ich rozwijania. Należy więc zapewnić im wysokiej jakości podstawowe wykształcenie pedagogiczne oraz spójny proces ustawicznego doskonalenia zawodowego, tak aby orientowali się w kompetencjach, których wymaga społeczeństwo oparte na wiedzy.

Podobnie jak w przypadku każdego nowoczesnego zawodu, również nauczyciele są odpowiedzialni za ciągłe pogłębianie swojej wiedzy zawodowej poprzez refleksję, badania naukowe i systematyczne angażowanie się w ustawiczny rozwój zawodowy przez cały okres swojej kariery zawodowej. System kształcenia i szkolenia nauczycieli powinien oferować im niezbędne ku temu możliwości.

1.4 Braki w umiejętnościach i ograniczone możliwości szkolenia

Systemy kształcenia nauczycieli nie zawsze w pełni odpowiadają tym nowym wymaganiom.

W ostatnim badaniu przeprowadzonym przez OECD¹⁵ prawie wszystkie kraje zgłosiły braki w umiejętnościach nauczania oraz trudności w ich uzupełnianiu. Niedobory te związane są zwłaszcza z nieumiejętnością radzenia sobie z nowościami w kształceniu (w tym ze zindywidualizowanym nauczaniem, przygotowywaniem uczniów do samodzielnego zdobywania wiedzy, radzeniem sobie z różnorodnym składem klas szkolnych, przygotowywaniem uczących się do jak najbardziej optymalnego korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych itd.).

W wielu państwach członkowskich różne elementy kształcenia nauczycieli nie są systematycznie koordynowane, co prowadzi do braku spójności i ciągłości, zwłaszcza między początkowym kształceniem pedagogicznym nauczyciela i jego integracją zawodową, szkoleniem ustawicznym i rozwojem zawodowym; procesy te rzadko powiązane są z rozwojem szkół i z poprawą sytuacji w szkołach czy z badaniami w dziedzinie edukacji. Środki motywujące nauczycieli do aktualizowania ich umiejętności w czasie ich kariery zawodowej są słabo rozwinięte.

Inwestycje w szkolenie ustawiczne oraz ciągłe ulepszanie zdolności kadry pedagogicznej w całej Unii Europejskiej są niskie, zaś możliwości w zakresie szkolenia ustawicznego są ograniczone. Ustawiczne kształcenie nauczycieli jest obowiązkowe jedynie w jedenastu państwach członkowskich; w żadnym z tych państw¹⁶ w sposób jednoznaczny nie wymaga się od nauczycieli uczestniczenia w nim. W krajach, w których istnieje obowiązek kształcenia ustawicznego, nie przekracza ono przeważnie 20 godzin rocznie. W żadnym z państw

¹⁵ Teachers Matter, OECD 2005 r.

¹⁶ Szczegółowe objaśnienia danych, na podstawie których sporządzono poniższe tabele oraz wykorzystanych definicji znajdują się w następującej publikacji: *Key data on Education in Europe 2005 (Kluczowe dane o edukacji w Europie 2005)*, Eurydice, ISBN 92-894-9422-0; <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=052EN>

członkowskich minimalne obowiązkowe szkolenie nie przekracza pięciu dni w roku, a w większości krajów obowiązkowe są jedynie trzy dni szkolenia. Ponadto sam fakt obowiązkowego charakteru kształcenia ustawicznego niewiele mówi o poziomie uczestnictwa.

Jedynie połowa państw europejskich oferuje nauczycielom rozpoczynającym pracę jakiegokolwiek systematyczne wsparcie (np. integracja zawodowa, szkolenia, opieka tutora) w pierwszych latach pracy. Oficjalne struktury wspierające nauczycieli w razie trudności w wykonywaniu zawodu istnieją jedynie w jednej trzeciej państw.

Poniższa tabela 1 pokazuje, czy w danym państwie kształcenie ustawiczne jest obowiązkowe czy fakultatywne.

Status kształcenia ustawicznego nauczycieli szkolnictwa podstawowego, szkolnictwa średniego ogólnego I i II stopnia, 2002/03

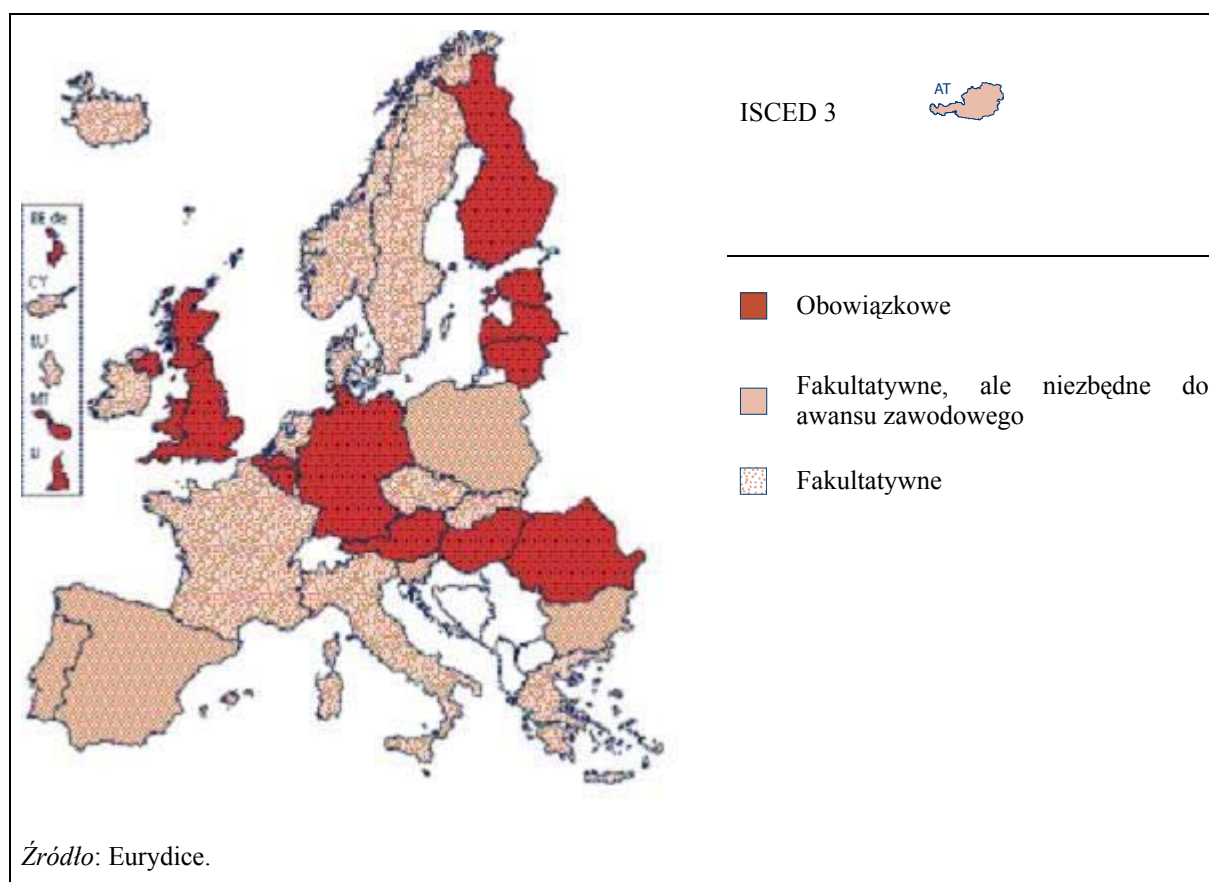


Tabela 2 wykazuje różnice w minimalnym czasie przeznaczonym na obowiązkowe kształcenie ustawiczne według kraju.

Minimalny czas w roku (w godzinach) przeznaczony na obowiązkowe kształcenie ustawiczne w szkolnictwie podstawowym, szkolnictwie średnim ogólnym I i II stopnia, 2002/03

	BE fr	BE de	BE nl	DE	EE	LV	LT	HU	MT	AT	FI	UK-ENG/ WLS/NIR	UK- SCT	LI	RO
ISCED 1	21	21	14	v	32	12	18	17	21	15	18	v	35	v	19
ISCED 2	21	21	21		32	12	18	17	21	15	18		35		19
ISCED 3	21	21	21		32	12	18	17	21	v	18		35		19
x	CZ, DK, EL, ES, FR, IE, IT, CY, LU, NL, PL, PT, SI, SK, SE, IS, NO i BG.														

x Kształcenie ustawiczne nie jest obowiązkowe v Zmiennie

Źródło: Eurydice.

Dodatkowe spostrzeżenia

Belgia: Trzy dni w roku.

Niemcy: Liczba godzin obowiązkowego kształcenia ustawicznego jest różna w zależności od kraju związkowego.

Estonia: 160 godzin w okresie 5 lat.

Litwa: 15 dni szkoleniowych (co odpowiada 90 godzinom) rozłożonych w okresie 5 lat.

Łotwa: Centralne władze oświatowe ustanowiły minimalny czas przeznaczony na szkolenia: 36 godzin w okresie 3 lat.

Węgry: Co siedem lat obowiązkowe jest odbycie od 60 do 120 godzin obowiązkowego szkolenia ustawicznego.

Malta: Trzy dni w roku, na początku lub na końcu roku szkolnego. Od roku szkolnego 2001/2002 wprowadzono dwugodzinne sesje trzy razy do roku po godzinach lekcyjnych.

Niderlandy: Nauczyciel powinien poświęcić 10 % rocznych godzin roboczych na wzbogacanie kompetencji zawodowych. Jest to oficjalnie określona liczba godzin, na którą może się powoływać nauczyciel.

Austria: Dla poziomu ISCED 2 podane tutaj informacje odnoszą się do nauczycieli pracujących w *Hauptschulen*.

Dla nauczycieli w *allgemein bildenden höheren Schulen* liczba godzin przeznaczona na szkolenia nie jest określona.

Finlandia: Trzy dni w roku, po 6 godzin każdy.

Zjednoczone Królestwo (Anglia, Walia, Północna Irlandia): Często do tego celu wykorzystuje się pięć dni w roku szkolnym, podczas których nie ma zajęć lekcyjnych. Dodatkowo uczestnictwo w zajęciach rozwijających zawodowo należy do podstawowych obowiązków zawodowych.

Zjednoczone Królestwo (Szkocja): Na kształcenie ustawiczne przeznaczone jest min. pięć dni. Nauczyciele powinni również spędzać 50 godzin rocznie na planowanych zajęciach, z których część może również zostać wykorzystana na kształcenie ustawiczne.

Liechtenstein: Nauczyciele muszą brać udział przynajmniej w jednych zajęciach szkoleniowych co dwa lata.

Rumunia: 95 godzin co pięć lat, chyba że nauczyciele zdobywają w tym czasie specjalizację zawodową.

Nota wyjaśniająca

Wyliczenia: O ile nie określono inaczej w wyżej wymienionych spostrzeżeniach, jeden dzień odpowiada 7 godzinom. W przypadku krajów, w których pewna ilość szkolenia w trakcie paru lat jest obowiązkowa, wyliczenie to oparte jest na średniej.

Tabela 3 przedstawia wciąż niski procent upowszechnienia różnych sposobów wspomagania nauczycieli rozpoczynających pracę. W 2002 r. jedynie połowa krajów oferowała nauczycielom możliwość wsparcia w początkowym stadium ich kariery.

Uregulowania i/lub zalecenia dotyczące rodzaju pomocy i opieki dostępnej dla nauczycieli rozpoczynających pracę w szkolnictwie podstawowym i w szkolnictwie średnim ogólnym (I i II stopnia), 2002/03

RODZAJ WSPARCIA	CZ	DE	EL	ES	IE	IT	CY	PL	SK	UK- ENG/ WLS	UK- NI R	IS	LI	NO	BG
Oficjalne/półoficjalne spotkania (poświęcone dyskusji nad postępami lub problemami)			o	o		o	o	o	o		o	o	o		o
Opinie, informacje i nieoficjalne dyskusje	o		o	o	o	o	o	o	o		o	o	o		o
Pomoc w planowaniu lekcji			o	o		o		o	o			o	o		o
Pomoc w ocenie uczniów/w pisanie ocen pracy uczniów				o		o		o	o		o	o	o		
Uczestnictwo w zajęciach lekcyjnych i/lub ich obserwacja	o		o	o	o		o	o	o		o		o		o
Porady dotyczące umiejętności			o	o		o	o	o	o		o	o			o
Organizacja seminariów/warsztatów/grup dyskusyjnych			o	o			o	o	o						o
Wizytowanie innych szkół/ośrodków dydaktycznych				o				o							
Specjalne szkolenia obowiązkowe (min. czas poświęcony na nie)			o (1)	o (2)		o (3)									o (4)
Podręcznik											o				
Projekty pilotażowe (realizacja w toku)		o								o				o	
Brak aktualnych środków	BE, DK, EE, FR, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PT, SI, FI, SE, RO														
	(1) 100 godzin - (2) zmiennie - (3) 40 godzin - (4) do 24 godzin														
<i>Źródło: Eurydice.</i>															

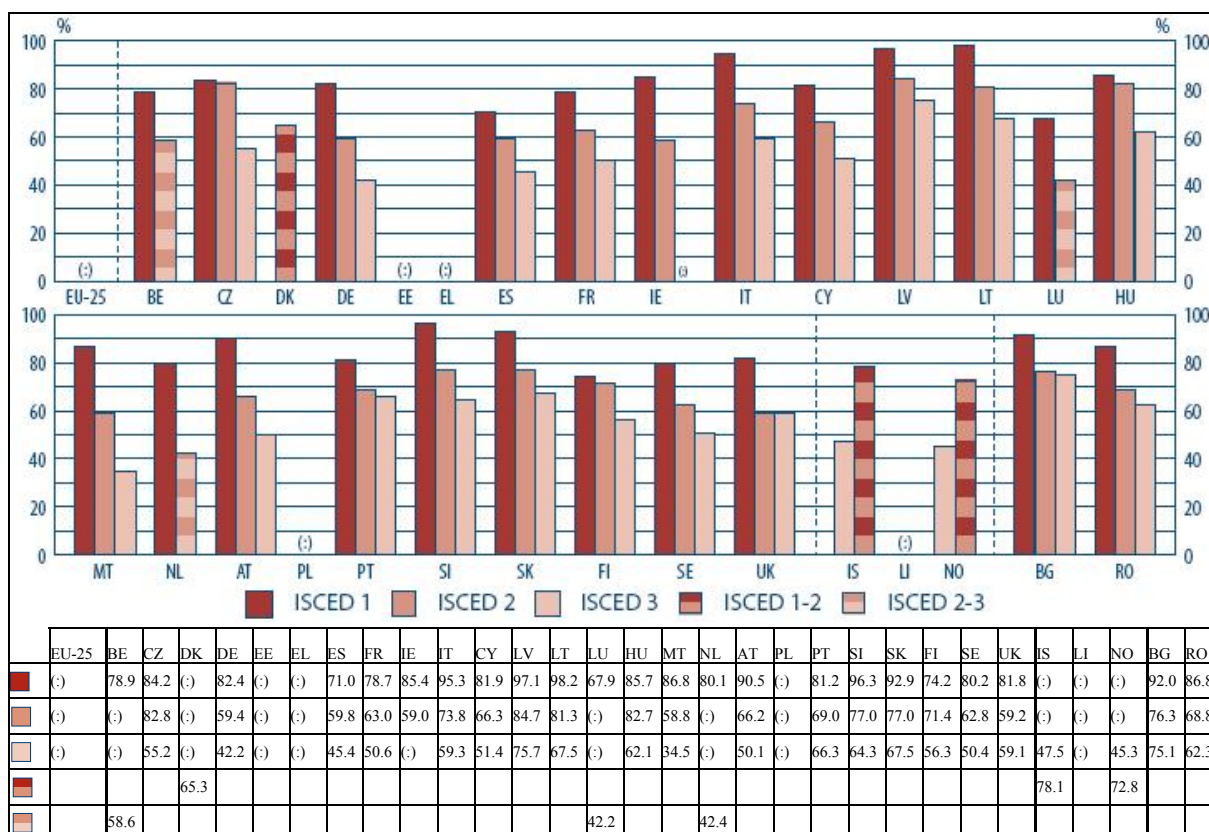
1.5 Cechy charakterystyczne zawodu nauczyciela w Unii Europejskiej

Płeć

Poniższa tabela 4 wskazuje na fakt, iż większość nauczycieli zatrudnionych w szkołach podstawowych i średnich to kobiety¹⁷. W 2002 r. w niemal wszystkich krajach UE (za wyjątkiem jednego) ponad 70 % nauczycieli szkół podstawowych (ISCED 1) stanowiły kobiety. Procentowy udział nauczycielek na szczeblu gimnazjalnym (kształcenie średnie I stopnia - ISCED 2) nie jest aż tak wysoki, jak w szkołach podstawowych. Przewaga nauczycielek w szkolnictwie ponadgimnazjalnym jest mniej wyraźna, ale da się ją zaobserwować w niemal wszystkich państwach.

¹⁷ Key data on Education in Europe 2005 (Kluczowe dane o edukacji w Europie 2005), Eurydice, ISBN 92-894-9422-0

Procent nauczycielek zatrudnionych w szkolnictwie podstawowym (ISCED 1) oraz średnim (ISCED 2 i 3), zarówno w szkołach państwowych jak i prywatnych, 2001/02



Wynagrodzenie

Wielkość kadry nauczycielskiej zależy od pewnej ilości czynników, w tym od wynagrodzenia. Poszczególne kraje wyraźnie różnią się pod względem wysokości wynagrodzenia nauczycieli w stosunku do średniej płacy i PKB. W Luksemburgu i w Niemczech pensje nauczycielskie są względnie wysokie w porównaniu ze średnimi dochodami krajowymi. Najwyższe pensje maksymalne w porównaniu z PKB na osobę są w Portugalii, na Cyprze, w Grecji, w Luksemburgu i w Hiszpanii.

Ogólne warunki rynku pracy wpływają na różnice w wynagrodzeniu nauczycieli i innych zawodów sektora publicznego oraz sektora prywatnego, co przekłada się z kolei na liczbę osób kontynuujących pracę w zawodzie nauczyciela. W razie wysokiego popytu na rynku pracy więcej absolwentów po studiach pedagogicznych wybiera pracę poza zawodem. Względna wysokość wynagrodzenia wywiera szczególnie duży wpływ na odsetek kontynuujących pracę w zawodzie mężczyzn.

Badanie porównawcze dotyczące nauczycieli i innych zawodów sektora publicznego i prywatnego o porównywalnych kwalifikacjach¹⁸ wykazało, że nauczyciele otrzymujący wyższe w porównaniu do innych zawodów wynagrodzenie są mniej skłonni do zmiany zawodu. Według badań przeprowadzonych w Zjednoczonym Królestwie pensje nauczycieli,

¹⁸ Dolton, P. J. and Van der Klaauw, W. „Leaving teaching in the UK – a duration analysis”. *Economic Journal* 105 (429), 431-444, 1995 r.

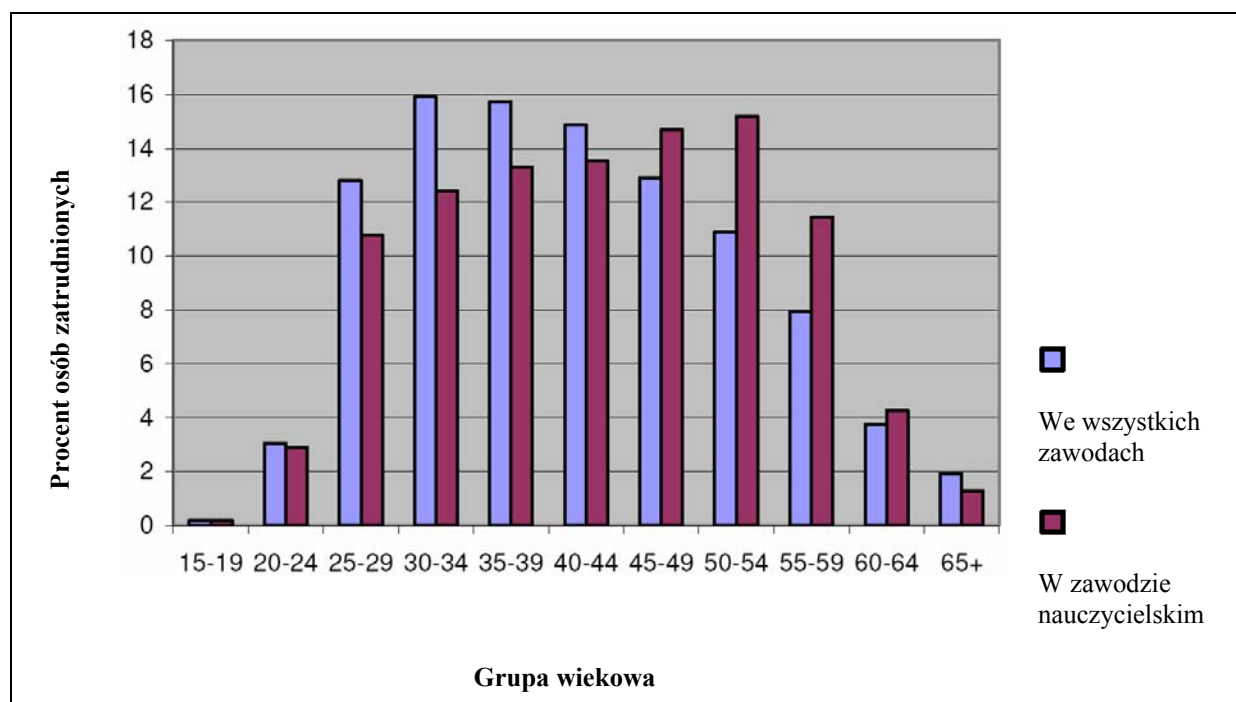
w porównaniu z wynagrodzeniem, jakie otrzymują absolwenci studiów pedagogicznych zatrudnieni na innych stanowiskach, są uważane za decydujący czynnik przy podejmowaniu decyzji podjęcia pracy w zawodzie i kontynuowania jej.

Wiek

W porównaniu z innymi zawodami wśród nauczycieli wysoki jest odsetek osób starszych (patrz tabela 5). Odsetek nauczycieli w wieku od 45 do 64 lat przekracza w wielu krajach 40 %, zaś w niektórych krajach osoby w przedziale wiekowym od 50 do 64 lat¹⁹ stanowią aż 30 % zatrudnionych. Fakt ten w oczywisty sposób zwiększa potrzeby w zakresie (ponownego) szkolenia nauczycieli.

Ważne jest, aby zwiększyć atrakcyjność zawodu nauczyciela, tak aby przyciągnąć najlepszych kandydatów i zachęcić inne osoby do zmiany ścieżki zawodowej. W przeciwieństwie do praktyki stosowanej do niedawna w wielu państwach członkowskich, coraz bardziej paląca staje się potrzeba przekonywania doświadczonych nauczycieli do pozostania w zawodzie zamiast przechodzenia na wcześniejsze emerytury, w związku z czym wielu z nich potrzebować będzie dodatkowego szkolenia i wsparcia zawodowego.

Tabela 5: Struktura wieku nauczycieli i osób zatrudnionych w innych zawodach (2005 r.)²⁰



Ogólnie rzecz biorąc należy podjąć niezbędne kroki, aby zatrudnić i zatrzymać w zawodzie dobrze wykształcone i umotywowane osoby, zarówno mężczyźni, jak i kobiety, zwłaszcza aby zastąpić odchodzące z zawodu osoby starsze.

¹⁹ Badanie „Mobility of Teachers and Trainers” („Mobilność nauczycieli i szkoleniowców”), Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury, 2006 r.

²⁰ Idem

2 RAMY DZIAŁANIA

2.1 Obecne wsparcie Unii Europejskiej dla kształcenia nauczycieli

Za organizację i treść nauczania oraz za systemy kształcenia odpowiedzialne są państwa członkowskie. Rolą Unii Europejskiej jest ich wspieranie.

Na szczeblu europejskim projekty propagujące rozwój kompetencji nauczycieli otrzymały wsparcie ze środków wspólnotowych programów takich jak działania Comenius i Erasmus w ramach programu Sokrates oraz program Leonardo Da Vinci. Nowy program „Uczenie się przez całe życie” (2007-2013) zwiększy wsparcie dla mobilności nauczycieli oraz dla projektów współpracy między instytucjami kształcącymi nauczycieli²¹.

Europejski Fundusz Społeczny jest również ważnym instrumentem, który może zostać użyty w celu wsparcia modernizacji systemów kształcenia i szkoleń, w tym podstawowego i ustawicznego kształcenia nauczycieli w państwach członkowskich.

2.2 Współpraca z państwami członkowskimi.

Komisja Europejska blisko współpracuje z państwami członkowskimi pomagając im w rozwijaniu i unowocześnianiu ich polityki w dziedzinie edukacji i szkoleń. Współpraca przebiega w ramach programu prac „Edukacja i Szkolenia 2010” będącego częścią odnowionej strategii lizbońskiej, którego celem jest ułatwianie wymiany informacji, danych i najlepszych rozwiązań w zakresie uczenia się od siebie nawzajem i wzajemnej weryfikacji.

W odpowiedzi na uznanie przez Radę priorytetowego znaczenia kształcenia nauczycieli Komisja ustanowiła w 2002 r. grupę roboczą, której zadaniem jest przestudiowanie kwestii poprawy kształcenia nauczycieli i szkoleniowców. W pracach grupy uczestniczyli przedstawiciele 31 krajów biorących udział w programie „Edukacja i Szkolenia 2010”²².

Późniejsze prace komisji i ekspertów krajowych pokazały, że istnieje zgoda co do tego, jakie zmiany są konieczne. We współpracy z ekspertami wyznaczonymi przez państwa członkowskie ustanowiono zbiór wspólnych europejskich zasad dotyczących kompetencji i kwalifikacji nauczycieli²³, przeanalizowany następnie w 2005 r. na europejskiej konferencji decydentów wysokiego szczebla, ekspertów w dziedzinie kształcenia nauczycieli oraz głównych zainteresowanych stron. Wiele krajów już rozpoczęło stosowanie tych zasad, aby wzbogacić rozważania nad rozwojem polityki w dziedzinie kształcenia nauczycieli.

Komisja i państwa członkowskie kontynuują poszukiwania rozwiązań zidentyfikowanych problemów, poprzez grupę ds. nauczycieli i szkoleniowców, w której skład wchodzi eksperci wyznaczeni przez 18 państw członkowskich, szczególnie zainteresowanych rozwojem polityki w zakresie kształcenia nauczycieli. Grupa zorganizowała serię działań polegających na wzajemnym uczeniu się w dziedzinach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania, dotyczących m.in. systemów ustawicznego rozwoju zawodowego, szkoły jako wspólnoty edukacyjnej dla nauczycieli, kierownictwa szkoły, przygotowania nauczycieli do pracy w zróżnicowanych pod względem kulturowym klasach oraz partnerstwa między

²¹ Decyzja 1720/2006/WE.

²² Grupa robocza ds. poprawy kształcenia nauczycieli i szkoleniowców, sprawozdania z postępu prac za lata 2003 i 2004: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#training

²³ http://ec.europa.eu/education/policies/2010/testingconf_en.html

szkołami a przedsiębiorstwami. Państwa członkowskie uznały, że taka forma pracy umożliwia zdobycie pożytecznej wiedzy.

2.3 Wspólne zasady

Wyzwania stojące przed zawodem nauczyciela są zasadniczo takie same w całej Unii Europejskiej. Istnieje możliwość wspólnego ich przeanalizowania oraz określenia rodzaju kompetencji, których potrzebują nauczyciele.

Wspomniane powyżej wspólne europejskie zasady dotyczące kompetencji i kwalifikacji nauczycieli zostały spisane w oparciu o doświadczenie nauczycieli i osób kształcących nauczycieli w całej Europie oraz zatwierdzone przez zainteresowane strony. Przedstawiają one europejskie spojrzenie na zawód nauczyciela, który posiada następujące cechy:

- Jest to zawód o **wysokich kwalifikacjach**: wszyscy nauczyciele posiadają dyplom instytucji szkolnictwa wyższego (a ci, którzy pracują w dziedzinie podstawowego kształcenia zawodowego są wysoko wykwalifikowani w ich dziedzinie zawodowej oraz posiadają odpowiednie kwalifikacje pedagogiczne). Każdy nauczyciel ma szeroką wiedzę dotyczącą swego przedmiotu, dobrą znajomość zagadnień pedagogicznych oraz kompetencje wymagane do prowadzenia i wspierania uczących się, jak i zrozumienie społecznego i kulturowego wymiaru kształcenia.
- Osoby pracujące w tym zawodzie **uczą się przez całe życie**: nauczyciele otrzymują wsparcie, aby kontynuowali swój rozwój zawodowy przez cały czas trwania ich kariery. Oni sami oraz ich pracodawcy są świadomi znaczenia nabywania nowej wiedzy oraz są w stanie być innowacyjni oraz opierać podejście i styl nauczania na faktach i dopasowywać go do potrzeb osób uczących się.
- Jest to zawód wymagający **mobilności**: mobilność jest podstawowym składnikiem programów podstawowego i ustawicznego kształcenia nauczycieli. Zachęca się nauczycieli do pracy i studiów w innym kraju UE w celu rozwoju zawodowego.
- Jest to zawód oparty na **partnerstwie**: instytucje kształcące nauczycieli organizują pracę w partnerskiej współpracy ze szkołami, lokalnym środowiskiem pracy, dostawcami usług szkoleniowych i innymi zainteresowanymi stronami.

Zgodnie z tymi zasadami oraz w świetle powyższej analizy, Komisja uważa, że w celu poprawy jakości kształcenia nauczycieli w Unii Europejskiej należy podjąć następujące działania.

2.3.1 *Uczenie się przez całe życie*

Podstawowe wykształcenie pedagogiczne nie jest w stanie dostarczyć nauczycielom koniecznej wiedzy i umiejętności potrzebnych, aby uczyć przez całe życie. Wykształcenie i rozwój zawodowy każdego nauczyciela muszą być postrzegane jako zadanie trwające całe życie – należy zapewnić odpowiednią strukturę oraz konieczne środki na realizację tego zadania.

Środki gwarantujące wykształcenie i rozwój nauczycieli będą bardziej skuteczne, jeśli będą skoordynowane w ramach spójnego systemu na szczeblu krajowym oraz jeśli zapewni się odpowiednie fundusze na ich realizację. Najlepszym rozwiązaniem byłoby ustanowienie ciągłego procesu kształcenia nauczycieli obejmującego

podstawowe wykształcenie pedagogiczne, integrację zawodową oraz ustawiczne kształcenie zawodowe, trwające przez cały okres kariery i obejmujące możliwości uczenia się formalnego, pozaformalnego i nieformalnego. Oznaczałoby to, że wszyscy nauczyciele:

- biorą udział w efektywnych programach integracyjnych podczas trzech pierwszych lat na stanowisku/w zawodzie;
- mogą korzystać ze zorganizowanego systemu poradnictwa i opieki doświadczonych nauczycieli lub innych osób mogących zapewnić taką pomoc;
- uczestniczą w regularnych dyskusjach na temat potrzeb rozwoju i szkoleń, w kontekście szerszego planu rozwoju instytucji, w której są zatrudnieni.

Ponadto Komisja uważa, że wszyscy nauczyciele skorzystaliby, jeśli:

- byliby zachęceni i wspomagani przez cały czas trwania ich kariery do rozszerzania i rozwijania swoich umiejętności w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny oraz jeśli okresy uczenia się formalnego i pozaformalnego byłyby uznawane;
- mieliby dostęp do innych możliwości ustawicznego rozwoju zawodowego, takich jak wymiany i staże (finansowane lub nie w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”); oraz
- mieliby możliwość doksztalcania się i czas na zdobywanie kolejnych kwalifikacji oraz uczestniczenie w programach naukowych i badawczych na poziomie szkolnictwa wyższego.
- Należy zachęcać do propagowania twórczych partnerstw między instytucjami, w których pracują nauczyciele, rynkiem pracy, instytucjami szkolnictwa wyższego i placówkami naukowo-badawczymi oraz innymi podmiotami, tak aby wspierać wysokie jakościowo szkolenie i efektywną praktykę oraz rozwijać sieci w dziedzinie innowacji na szczeblu lokalnym i regionalnym.

2.3.2 *Konieczne umiejętności*

Nauczyciele odgrywają znaczną rolę w przygotowaniu uczniów do znalezienia swego miejsca w społeczeństwie oraz na rynku pracy. W każdym momencie swojej kariery nauczyciele muszą posiadać – lub być w stanie nabyć – szeroki zakres wiedzy tematycznej, postawę i umiejętności pedagogiczne, tak aby potrafić wspomóc młodych ludzi w osiągnięciu ich pełnych możliwości. W szczególności potrzebują oni umiejętności koniecznych do:

- określenia konkretnych potrzeb każdego uczącego się indywidualnie oraz do ich zaspokojenia, poprzez stosowanie różnorodnych metod nauczania;
- wspomagania rozwoju młodych ludzi, tak aby mogli samodzielnie uczyć się przez całe życie;

- pomocy młodzieży w zdobywaniu określonych w europejskich ramach odniesienia kompetencji kluczowych²⁴;
- pracy w środowisku międzykulturowym (w tym zrozumienie wartości różnorodności oraz poszanowania dla inności); oraz
- bliskiej współpracy z kolegami, rodzicami i z szerszą społecznością.

Biorąc pod uwagę rosnące wymagania wobec dyrektorów szkół oraz trudności, których doświadczają niektórzy z nich w pełnieniu stanowisk kierowniczych, byłoby korzystne, gdyby nauczyciele mieli również odpowiednie możliwości w nabywaniu, rozwoju i wykorzystywaniu umiejętności przywódczych.

2.3.3 *Refleksyjna praktyka i badania*

Nauczyciele pomagają uczniom w przyjmowaniu na siebie odpowiedzialności za wybór własnej drogi zdobywania wiedzy. Dlatego sami powinni również potrafić pokierować własnym rozwojem intelektualnym. Podobnie jak w przypadku innych zawodów, także nauczyciele są odpowiedzialni za nabywanie nowej wiedzy w zakresie kształcenia i szkolenia. W kontekście samodzielnego uczenia się przez całe życie i ze względu na konieczność zawodowego rozwoju nauczyciele powinni:

- systematycznie rozwijać refleksję nad własną praktyką zawodową;
- podejmować badania naukowe w szkole;
- wykorzystywać w praktyce wyniki badań podejmowanych w szkole i na szczeblu akademickim;
- oceniać efektywność swoich strategii nauczania oraz korygować je, jeśli zajdzie taka potrzeba; oraz
- oceniać swoje własne potrzeby szkoleniowe.

W celu zrealizowania powyższych potrzeb należy wdrożyć konieczne środki motywujące, środki finansowe oraz systemy wsparcia.

2.3.4 *Kwalifikacje*

Biorąc pod uwagę złożoność wymogów stawianych nauczycielom, zakres wiedzy i umiejętności, które muszą opanować oraz wymaganie zdobycia wystarczającego doświadczenia w nauczaniu już w ramach podstawowego wykształcenia pedagogicznego, nie jest niespodzianką, że zdobycie podstawowych kwalifikacji nauczycielskich wymaga wiele wysiłku. W 18 państwach członkowskich zdobycie podstawowego wykształcenia pedagogicznego dla nauczycieli wyższych klas szkół średnich trwa przynajmniej pięć lat i prowadzi do kwalifikacji na poziomie akademickim (ISCED 5A); w przypadku nauczycieli niższych klas szkół średnich 12

²⁴ Patrz: zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/962/WE

państw członkowskich wymaga podstawowego wykształcenia pedagogicznego na poziomie uniwersyteckim, którego zdobycie trwa przynajmniej pięć lat²⁵.

Można rozważyć przyjęcie polityki kwalifikacji wyższego stopnia, tak jak to już ma miejsce w niektórych krajach.

2.3.5 *Kształcenie nauczycieli w kształceniu wyższym*

Aby zapewnić zdolność instytucji kształcenia wyższego do zagwarantowania odpowiedniego wykształcenia nauczycieli pod względem jakościowym i ilościowym oraz do propagowania profesjonalizacji nauczania, programy kształcenia nauczycieli powinny być dostępne na szczeblu magisterskim i doktoranckim (oprócz szczebla licencjackiego).

Należy wzmocnić powiązania między osobami kształcącymi nauczycieli, praktykującymi nauczycielami oraz rynkiem pracy i innymi sferami działania. Instytucje kształcenia wyższego odgrywają znaczną rolę w rozwoju efektywnych partnerstw ze szkołami i innymi zainteresowanymi stronami, umożliwiającymi oparcie kształcenia nauczycieli na faktach oraz na doświadczeniu zdobytym w trakcie praktyk odbywanych w szkole.

Osoby odpowiedzialne za kształcenie nauczycieli (oraz za kształcenie osób kształcących nauczycieli) powinny posiadać doświadczenie w nauczaniu w szkołach oraz wysoki poziom umiejętności, postaw i kompetencji, których wymaga się od nauczycieli.

2.3.6 *Uczenie w społeczeństwie*

Nauczyciele służą za wzór. Duży wpływ na wyniki uczniów ma to, czy zawód nauczyciela odzwierciedla różnorodność społeczeństwa, w którym jest wykonywany, na przykład pod względem kultury, języka ojczystego i sprawności/niepełnosprawności. Państwa członkowskie mogą podejmować działania zapewniające pełne odzwierciedlenie różnorodności społeczeństwa w kadrze pedagogicznej, a zwłaszcza znosić przeszkody uniemożliwiające osiągnięcie równowagi pod względem kulturowym oraz pod względem liczby zatrudnionych na każdym szczeblu kobiet i mężczyzn.

3 WKŁAD KOMISJI

Aby wspomóc państwa członkowskie w reformach kształcenia nauczycieli Komisja proponuje:

- (1) Zapewnić pomoc państwom członkowskim w ramach nowego programu „Uczenie się przez całe życie” i Europejskiego Funduszu Społecznego w celu wsparcia ich działań na rzecz poprawy oferty i zawartości kształcenia nauczycieli oraz na rzecz mobilności nauczycieli i nauczycieli na stażu;
- (2) Ustanowić wskaźniki, które lepiej odzwierciedlą elementy związane z poprawą kształcenia i szkolenia nauczycieli i ich rekrutacji oraz przedstawiać postępy w

²⁵ Eurydice: Key data on Education in Europe 2005 (Kluczowe dane o edukacji w Europie 2005)

poprawianiu jakości kształcenia nauczycieli w dwuletnich sprawozdaniach w ramach programu „Edukacja i szkolenia 2010”;

- (3) Przyczynić się do rozwoju i rozpowszechniania wiedzy w dziedzinie nauczania i kształcenia nauczycieli oraz wspierać państwa członkowskie w skutecznym jej wykorzystywaniu, poprzez program „Uczenie się przez całe życie” i program ramowy w zakresie badań naukowych;
- (4) Wspierać rozwój inicjatyw propagujących europejski wymiar kształcenia nauczycieli i ich mobilność;
- (5) Regularnie oceniać dokonane postępy i przedstawiać nowe propozycje.

4 PODSUMOWANIE

W niniejszym komunikacie stwierdza się, że jakość kształcenia nauczycieli ma podstawowe znaczenie dla zapewnienia jakości edukacji oraz poprawy wyników w nauce młodzieży. Wymieniono w nim pewną ilość działań, które mogą teraz zostać podjęte w tej dziedzinie oraz sposoby ich wspomagania przez Komisję.

Potraktowane razem propozycje te posłużą zapewnieniu skoordynowanej, spójnej i dysponującej odpowiednimi zasobami oferty kształcenia i rozwoju zawodowego nauczycieli; zapewnieniu wszystkim nauczycielom dostępu do wiedzy, postaw i umiejętności pedagogicznych, które są niezbędne do wydajnej pracy; wspieraniu profesjonalizacji nauczania; wspieraniu kultury refleksyjnej praktyki i badań wśród nauczycieli; oraz podwyższeniu statusu i zwiększeniu uznania dla zawodu nauczyciela.

W ten sposób przyczynią się do poprawy jakości kształcenia dla wszystkich i pomogą państwom członkowskim w osiągnięciu celów lizbońskich w zakresie spójności społecznej oraz konkurencyjności i wzrostu gospodarczego.

Komisja ma zamiar pogłębić te propozycje w ramach programu „Edukacja i szkolenia 2010”, przy współpracy z grupą ds. nauczycieli i szkoleniowców ekspertów państw członkowskich. Wykorzysta w tych działaniach wnioski z nadchodzących konferencji zorganizowanych w ramach prezydencji portugalskiej w Radzie.

Komisja zwraca się do Parlamentu Europejskiego i do Rady o odpowiedź na zagadnienia zawarte w niniejszym komunikacie.