

Sklepi Sveta o evropskih učiteljih in mentorjih za prihodnost

(2020/C 193/04)

SVET EVROPSKE UNIJE –

OPOZARJAJOČ na politično ozadje tega vprašanja, kot je predstavljeno v prilogi k tem sklepom;

ZAVEDAJOČ SE NASLEDNJEGA:

1. Izobraževanje in usposabljanje oblikujeta človeštvo in imata moč preobraziti posameznike in družbo. Pomembna sta za družbeno, gospodarsko, demokratično in kulturno udejstvovanje državljanov, pa tudi za rast, trajnostni razvoj, socialno kohezijo in blaginjo v Uniji. Relevantno, inkluzivno in nepristransko kakovostno izobraževanje in usposabljanje državljanom ne zagotavlja le znanja, spretnosti in kompetenc v skladu s trenutnim in prihodnjim razvojem, temveč tudi oblikujeta njihov odnos, vrednote in vedenje, ki jim omogočajo, da so poklicno in osebno uspešni ter da so dejavni in odgovorni člani družbe.
2. Učitelji in mentorji ⁽¹⁾ na vseh ravneh in v vseh vrstah izobraževanja in usposabljanja so nepogrešljivo gibalno izobraževanja in usposabljanja. Odločilno vlogo imajo pri pripravi posameznikov iz vseh okolij, ne glede na njihovo starost, na življenje, učenje in delo v današnjem svetu, pa tudi pri ustvarjanju in usmerjanju prihodnjih sprememb.
3. Zaradi nenehnih družbenih, demografskih, kulturnih, gospodarskih, znanstvenih, okoljskih in tehnoloških sprememb, se svet izobraževanja in usposabljanja spreminja, s tem pa tudi poklic učiteljev in mentorjev, ki so postavljeni pred vse večje zahteve, naloge in pričakovanja. Stalne inovacije in izzivi ne vplivajo le na kompetence, ki jih potrebujejo učitelji in mentorji, temveč tudi na njihovo dobro počutje in privlačnost učiteljskega poklica.
4. Evropski učitelji in mentorji so steber evropskega izobraževalnega prostora: imajo osrednjo vlogo pri uveljavljanju evropske razsežnosti poučevanja ⁽²⁾, saj učečim se pomagajo pri razumevanju in doživljanju evropske identitete in pripadnosti.

PRIZNAVAJOČ NASLEDNJE:

5. Sedanja kriza, ki jo je povzročil covid-19, je učitelje in mentorje na vseh ravneh in v vseh vrstah izobraževanja in usposabljanja postavila pred izziv brez primere. Poučevanje v živo so morali hitro in v veliki meri nadomestiti s poučevanjem na daljavo, ki je pretežno virtualno. V teh izrednih razmerah so učitelji in mentorji pokazali izjemno predanost, ustvarjalnost, kolegialnost ter vložili veliko truda v to, da bi se učenje nadaljevalo in učeči se še naprej napredovali, tudi s skrbjo za njihovo dobro počutje.

ZAVEDAJOČ SE NASLEDNJEGA:

6. Skladno z načelom subsidiarnosti, ki velja tudi za učiteljski poklic, so za organizacijo in vsebino sistemov izobraževanja in usposabljanja odgovorne države članice. Zato imajo države članice različne zahteve glede tega, katere vrste in ravni kvalifikacij so potrebne za vstop v učiteljski poklic in karierno napredovanje ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Učitelj v teh sklepih pomeni osebo, ki ji je v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso priznan status učitelja (ali enakovreden status), mentor pa posameznika, ki izvaja eno ali več dejavnosti, povezanih s (teoretičnim ali praktičnim) usposabljanjem, ki poteka bodisi v ustanovi za izobraževanje ali usposabljanje bodisi na delovnem mestu. To vključuje učitelje v splošnem ter višje- in visokošolskem izobraževanju, učitelje in mentorje v začetnem in nadaljevalnem poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju ter strokovne delavce v vzgoji in varstvu predšolskih otrok ter izobraževalce odraslih.

⁽²⁾ Kot je opredeljena v Priporočilu Sveta z dne 22. maja 2018 o spodbujanju skupnih vrednot, vključujočega izobraževanja in evropske razsežnosti poučevanja.

⁽³⁾ Za poučevanje se v EU običajno zahteva terciarna izobrazba. Najpogostejša minimalna zahteva za poučevanje na primarni ravni je diploma prve stopnje. Za poučevanje na nižji sekundarni ravni je v polovici sistemov EU minimalna kvalifikacija diploma druge stopnje. Tudi za poučevanje na višji sekundarni ravni učiteljice in učitelji v večini držav EU potrebujejo najmanj diplomu druge stopnje. (Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019, str. 24.) V vzgoji in varstvu predšolskih otrok pa se v Evropi zahtevajo različne minimalne kvalifikacije. V nekaterih državah za vse zaposlene veljajo enake enake minimalne zahteve glede kvalifikacij, v drugih pa se za različne položaje in profile zahtevajo različne kvalifikacije. Terciarna izobrazba pogosto ni obvezna za vse člane pedagoškega tima v vzgoji in varstvu predšolskih otrok. (Pomembni podatki o predšolski vzgoji in varstvu v Evropi, poročilo Eurydice, 2019, str. 71–72.)

7. Bodoči učitelji in mentorji lahko z višjimi ravni izobrazbe in usposabljanja pridobijo širši nabor kompetenc, vključno s tistimi, ki so potrebne za razvoj strokovne avtonomije pri poučevanju. To lahko prispeva k večjemu zadovoljstvu pri delu, pa tudi k doživanju vrednosti in spoštovanju poklica ⁽⁴⁾.
8. Naloga učiteljev in mentorjev je učečim se omogočiti, da pridobijo ključne kompetence ⁽⁵⁾ ter strokovna znanja in spretnosti, ne le zato, da jih pripravijo na uspešno opravljanje prihodnjih služb – nekatere od njih sploh še ne obstajajo –, temveč tudi zato, da jih spodbujajo k družbeni odgovornosti in aktivnemu državljanstvu, jim posredujejo človeške vrednote ter podpirajo njihovo osebno rast in dobro počutje.
9. Njihovo strokovno in pedagoško znanje, pa tudi njihova predanost, zavzetost, zadovoljstvo na delovnem mestu in samozavest vplivajo na učne rezultate, napredek in dobro počutje učečih se. Učitelji in mentorji so zgled vseživljenjskega učenja, zato lahko učeče se navdušijo zanj ter jim tudi privzgojijo odgovornost zanj, tako da spodbujajo njihovo zanimanje ter radovednost in ustvarjalnost.
10. Da bi učitelji in mentorji zadostili različnim, vse zahtevnejšim vlogam, nalogam in pričakovanjem učečih se, vodstev ustanov, oblikovalcev politik, staršev in skupnosti, jih je treba, kjer je to primerno in skladno z nacionalnimi okoliščinami, še naprej vključevati v procese odločanja in jih podpirati, da bi bili kos spremembam in izzivom. Ti izzivi so v državah članicah bolj ali manj izraziti in so med drugim povezani zlasti z naslednjim:
 - a) usklajevanjem različnih vidikov njihovega dela, ki pogosto vključuje številne administrativne naloge, sodelovanje pri vodenju ustanov, podpiranje in usmerjanje učečih se, načrtovanje in časovno organizacijo strokovnega sodelovanja in profesionalnega razvoja, poleg nenehnega vzdrževanja in razvijanja kakovosti njihovega poučevanja in učnih rezultatov učečih se;
 - b) celostnim spodbujanjem učečih se k razvoju intelektualnega, čustvenega, socialnega in ustvarjalnega potenciala, poleg zagotavljanja njihovega napredka pri izobraževanju;
 - c) uporabo različnih učnih metod in praks, ki temeljijo na raziskavah ter vključujejo inovativne in digitalne metode in pristope, s poudarkom na pristopih, ki se osredotočajo na učeče se in temeljijo na kompetencah, v skladu z razvijajočimi se individualnimi učnimi potrebami, da bi olajšali učni proces in podprli soustvarjanje učenja in poučevanja, obenem pa zagotovili, da bodo take prakse vključujoče, družbeno pravične in nepristranske;
 - d) delom v okoljih, ki so jih preobrazile tehnologija, digitalizacija in umetna inteligenca, pri čemer je treba upoštevati njihov pedagoški potencial ter etično, varno in odgovorno uporabo;
 - e) delom v jezikovno in kulturno raznolikih razredih in učnih okoljih z učečimi se iz različnih socialno-ekonomskih okolij, z različnimi potrebami, tudi s posebnimi učnimi potrebami ⁽⁶⁾, in zagotavljanjem inkluzivnosti;
 - f) sodelovanjem pri oblikovanju politik, zlasti pri razvoju, izvajanju in evalvaciji reform izobraževanja in usposabljanja, vključno s stalnim pregledovanjem kurikulumov;
 - g) ustvarjanjem podpornega in konstruktivnega ozračja v učnem okolju, vključno s pozitivnimi in solidarnimi odnosi v njihovih timih in z drugimi pedagoškimi delavci, učečimi se, družinami in delodajalci, kjer je to ustrezno;
 - h) obvladovanjem vedenjskih težav v razredu in potencialnim preprečevanjem različnih vrst nasilja, tudi spletnega nasilja, ki lahko negativno vpliva na rezultate in zdravje učečih se; morda pa tudi obvladovanjem nasilnega vedenja, usmerjenega proti njim samim;

⁽⁴⁾ Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019 (str. 24).

⁽⁵⁾ Kot so opredeljene v Priporočilu Sveta z dne 22. maja 2018 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje.

⁽⁶⁾ Na podlagi podatkov, zbranih v raziskavi TALIS 2018, 21 % učiteljev navaja, da bi potrebovali dodatno usposabljanje za poučevanje učenč in učenec s posebnimi potrebami, 16 % jih navaja, da bi ga potrebovali za uporabo IKT pri poučevanju, okoli 13 % pa, da bi ga potrebovali za poučevanje v večjezičnem in večkulturnem okolju (Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019, str. 10). Podatki kažejo, da postaja tudi študentska populacija v Evropi vse bolj raznolika (Evrostudent VI (2016–2018)).

- i) izbiro ustreznih orodij, meril in načinov ocenjevanja, usklajenih s pričakovanimi učnimi rezultati, da bi vsi učeči se pravočasno dobili kakovostne povratne informacije, ki lahko usmerjajo in izboljšajo njihovo nadaljnje učenje;
 - j) poučevanjem s pogosto omejenimi viri, vključno s pomanjkljivo ali neustrezno izobraževalno infrastrukturo, učnimi prostori, opremo in pripomočki, vključno z orodji za spletno učenje.
11. Ti izzivi so še večji za učitelje in mentorje začetnike (ki so šele pridobili kvalifikacije), saj imajo v prvih letih poučevanja ali usposabljanja enake naloge kot bolj izkušeni kolegi. Poleg tega se pogosto znajdejo v zahtevnih okoljih, kot so ustanove za izobraževanje in usposabljanje z višjim deležem učečih se iz socialno-ekonomsko prikrajšanih ali migrantskih okolij ⁽⁷⁾. Starejši učitelji in mentorji imajo lahko druge težave, na primer zaradi generacijske vrzeli na delovnem mestu.
12. Učitelji in mentorji, ki delajo na podeželskih in odmaknjenih območjih ali območjih z omejenimi možnostmi, so lahko postavljeni še pred druge izzive, kot so izzivi, povezani s profesionalno osamitvijo, omejeno infrastrukturo, vključno z digitalno infrastrukturo, dostopom do podpore in priložnosti za profesionalni razvoj ali poučevanjem skupin z učenci različnih starosti ali iz različnih razredov. Po drugi strani pa se lahko učitelji in mentorji, ki delajo na gosto poseljenih mestnih območjih, soočajo s še večjimi izzivi zaradi poučevanja učečih se iz različnih večjezičnih, večkulturnih in socialno-ekonomskih okolij.
13. Čeprav se številni učitelji in mentorji pogosto soočajo z istimi izzivi, se v državah članicah različno izrazito pojavljajo tudi posebni izzivi, povezani z različnimi ravni in vrstami izobraževanja in usposabljanja, vključno z naslednjim:
- a) v vzgoji in varstvu predšolskih otrok:
 - težavami pri privabljanju in ohranjanju kvalificiranih in dobro usposobljenih strokovnih delavcev v vzgoji in varstvu predšolskih otrok;
 - staranjem zaposlenih in neravnovesjem med spoloma, s pretežno žensko delovno silo;
 - neprivlačnimi delovnimi razmerami, tudi visokim številom otrok na zaposlenega in pomanjkanjem privlačnih kariernih možnosti, pa tudi pomanjkanjem priložnosti za stalni profesionalni razvoj;
 - b) v splošnem izobraževanju:
 - težavami pri privabljanju in zadržanju študentov z visokim potencialom v začetnem izobraževanju za učitelje ⁽⁸⁾, pa tudi pri privabljanju diplomantov in ohranjanju učiteljev v poklicu;
 - staranjem populacije učiteljev; neravnovesjem med spoloma s pretežno žensko delovno silo, zlasti pri nekaterih predmetih in na nekaterih ravneh izobraževanja; poleg tega kulturno ozadje učiteljev ne odraža kulturnega ozadja skupnosti, ki jo poučujejo;
 - vse to se v številnih državah članicah odraža v pomanjkanju učiteljev, ki je bodisi splošno bodisi omejeno na določena geografska območja ali predmetna področja, npr. področja STEM (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika), ali pomanjkanju učiteljev, ki so usposobljeni za poučevanje učencev s posebnimi potrebami, poučevanje v večkulturnem ali večjezičnem okolju ali poučevanje učencev iz socialno-ekonomsko prikrajšanih okolij ⁽⁹⁾;
 - c) v poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju:
 - učitelji in mentorji bi morali znati spodbujati in razvijati osnovne spretnosti in ključne kompetence, pa tudi najnovejša poklicna ali tehnična spretnosti in znanja;
 - povpraševanje po „hibridnih“ učiteljih in mentorjih, ki delajo tako v ustanovah za poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje kot podjetjih, se bo morda povečalo;

⁽⁷⁾ Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019 (str. 21).

⁽⁸⁾ V začetnem izobraževanju za učitelje je premalo študentov in osip je velik (Kariera učiteljev v Evropi: dostop, napredovanje in podpora, Eurydice, 2018, str. 10).

⁽⁹⁾ Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019 (str. 9, 10, 21).

- poleg tega morajo učitelji in mentorji, zlasti mentorji v podjetjih, med seboj sodelovati, saj se njihove vloge in naloge dopolnjujejo, še posebej pri vajeništvu in učenju na delu;
- zasebni sektor lahko ponudi večje spodbude, zato je lahko delo v njem bolj privlačno kot delo v ustanovah za poklicno in strokovno izobraževanje in usposabljanje;
- številne države članice se soočajo z izzivi, povezanimi s staranjem učiteljev in mentorjev;

d) v izobraževanju odraslih:

- izobraževalci odraslih imajo pomembno vlogo pri spodbujanju in razvijanju osnovnih in strokovnih znanj, spretnosti in kompetenc;
- včasih morajo biti kos izzivom, povezanim z bralno in matematično pismenostjo in jezikovnimi težavami učečih se ali slabimi izkušnjami z izobraževanjem in usposabljanjem;
- ker izobraževalci odraslih pogosto delajo z raznolikimi skupinami učečih se, morajo biti pripravljeni na uporabo raznolikih in učinkovitih učnih strategij in metod, da bi poskrbeli za njihove potrebe, jih motivirali in spremljali na njihovih individualnih učnih poteh;
- da bi posameznike opolnomočili za izpopolnjevanje in preusposabljanje, bo mogoče treba preučiti vlogo učiteljev in mentorjev, saj bi morda lahko prispevali k usmerjanju in potrjevanju znanja in spretnosti, pridobljenih z neformalnim in priložnostnim učenjem;
- od izobraževalcev odraslih se včasih zahteva, da v okviru učenja na delu sodelujejo z delodajalci;
- izobraževalci odraslih pogosto niso posebej pripravljeni na poučevanje odraslih in so lahko zaposleni za krajši delovni čas ali samozaposleni, zato njihova profesionalizacija predstavlja velik izziv za zagotavljanje kakovosti izobraževanja odraslih;

e) v visokem šolstvu:

- pri kvalifikacijah za vstop v akademski poklic pogosto ni poudarka na tem, da bi kandidati pridobili ustrezne pedagoške spretnosti in znanja;
- v vseh državah članicah ni obsežnih, sistemskih možnosti za stalni profesionalni razvoj, usmerjen v izboljševanje pedagoških spretnosti in znanja pri akademskem osebju;
- premalo pozornosti se namenja podpori medinstitucionalnemu razvoju osebja, vključno z mednarodno mobilnostjo učiteljev, pa tudi vzpostavljanju izkustvenih skupnosti in strokovnih mrež;
- zaradi raznolikosti študentske populacije so potrebne različne učne metode, ki temeljijo na pristopu, osredotočenem na študente, kar lahko predstavlja izziv za visokošolske zavode;
- v nekaterih akademskih disciplinah obstaja neravnovesje med spoloma, ženske so zlasti premalo zastopane pri višjih nazivih;
- čeprav je poučevanje ena od treh poslanstev visokega šolstva, je pri vrednotenju, na katerem temelji karierno napredovanje, raziskovanje pogosto bolj cenjeno od poučevanja; od osebja z nižjimi in srednjimi nazivi se pogosto zahteva, da poučujejo več, saj karierno napredovanje pogosto pomeni manj poučevanja in več raziskovanja ⁽¹⁰⁾.

14. Čeprav so naloge učiteljev in mentorjev vse bolj kompleksne, njihov poklic pa vse zahtevnejši, mnogi učitelji in mentorji menijo, da v družbi niso spoštovani ali cenjeni ⁽¹¹⁾ in da je poklic v številnih državah članicah vse manj privlačen.

⁽¹⁰⁾ Posodabljanje visokega šolstva v Evropi: Akademsko osebje – 2017, Eurydice, 2017.

⁽¹¹⁾ Na podlagi podatkov, zbranih v raziskavi TALIS 2018, 18 % učiteljev v nižjem sekundarnem izobraževanju EU meni, da je njihov poklic v družbi cenjen, delež pa se manjša glede na čas opravljanja poklica, enako pa je (v več državah članicah EU) z deležem učiteljev, ki bi se ponovno odločili za učiteljski poklic (Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019, str. 9).

POUDARJA NASLEDNJE:

15. Nujno je treba razvijati in posodablјati kompetence učiteljev in mentorjev, saj to zagotavlja njihovo strokovno znanje ter prispeva k njihovi avtonomiji in angažiranosti, dobremu počutju v osebnem in poklicnem življenju, motivaciji in občutku, da so cenjeni, jih pripravlja na ustrezen odziv na spremembe ter spodbuja, da so v svojem poklicu proaktivni in inovativni.
16. V ta namen je treba nadalje razvijati nacionalne politike, ki bodo ciljno in vsestransko podpirale delo učiteljev in mentorjev, pri tem pa je treba upoštevati zahteve in potrebe po usposabljanju, ki so jih opredelili učitelji in mentorji sami, pa tudi potrebe širših učečih se skupnosti, pomembne izsledke raziskav na področju izobraževanja ter splošne nacionalne cilje pri izobraževanju in usposabljanju. Poleg tega je koristno ponuditi različne modele usposabljanja, vključno z učenjem v živo, virtualnim in kombiniranim učenjem ter učenjem na delu.
17. Potreben je dopolnjujoč in celovit pristop na vseh ravneh in v vseh delih izobraževanja in usposabljanja učiteljev in mentorjev. To bi moralo vključevati privabljanje in izbor študentov, začetno izobraževanje učiteljev (vključno s pripravištvom), uvajanje in kakovostno mentorstvo, pa tudi spodbujanje in podpiranje stalnega profesionalnega razvoja v celotni učiteljski karieri in, če je ustrezno, ocenjevalne mehanizme. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti učiteljem začetnikom ter jim zagotoviti dodatno usmerjanje in mentorstvo, da bi jim olajšali začetek poklicne poti in jim pomagali pri specifičnih potrebah, s katerimi se soočajo.
18. V skladu z nacionalnimi okoliščinami bi to lahko podprli s sodobnimi in ustreznimi nacionalnimi celovitimi okviri kompetenc za učitelje in mentorje ⁽¹²⁾, ki bi jih pripravili v okviru strukturiranega in sistematičnega dialoga z ustreznimi zainteresiranimi stranmi ter bi odražali sodobne in inovativne pedagoške pristope, strategije in metode ter nove okoliščine v družbi na splošno. V tem smislu je pomembno, da izobraževanje in usposabljanje za učitelje in mentorje na njihovi celotni poklicni poti bolj sistematično zajemata teme in učne priložnosti, povezane z delom v večjezičnem in večkulturnem okolju, delom z učečimi se s posebnimi potrebami in iz prikrajšanih okolij, digitalnimi pedagoškimi pristopi, trajnostnim razvojem in zdravim življenjskim slogom. V zvezi s tem bi bilo treba posebno pozornost nameniti zahtevam in potrebam, ki so jih izrazili učitelji in mentorji sami ⁽¹³⁾.
19. Stalni profesionalni razvoj učiteljev in mentorjev bi moral veljati za predpogoj za kakovostno poučevanje in usposabljanje; učitelje in mentorje bi bilo zato treba spodbujati k razmisleku o svojih praksah in potrebah po usposabljanju ter jih motivirati in podpirati, tako da bi jim ponudili možnosti za kakovostno usposabljanje, pa tudi zagotovili čas, da se ga bodo lahko udeležili, in spodbude zanj.
20. Tesnejše povezovanje učiteljev in mentorjev z raziskovalci lahko pozitivno vpliva na njihov profesionalni razvoj ter spodbuja inovativne in izboljšane pedagoške prakse, temelječe na raziskavah.
21. Čezmejna mobilnost, ki je lahko kratko- ali dolgoročna, fizična, virtualna ali kombinirana, je za udeležence izjemna učna izkušnja in dragocena priložnost za razvijanje socialnih, medkulturnih, večjezičnih in medosebnih kompetenc, tako za študente, ki se izobražujejo za učitelje, kot za aktivne učitelje in mentorje pri njihovem stalnem profesionalnem razvoju. Vendar pa mobilnost študentov in aktivnih učiteljev lahko ovirajo pomanjkljive jezikovne kompetence ali dejstvo, da je treba za učitelje poiskati zamenjave. Poleg tega sta za začetne izobraževalne programe za učitelje v primerjavi s študijskimi programi na drugih področjih pogosto značilni šibka mednarodna razsežnost in nizka stopnja mobilnosti med študijem in pripravištvom ⁽¹⁴⁾, izziv pa je tudi priznavanje obdobja v mobilnosti v tujini in učnih izidov.

⁽¹²⁾ Večina evropskih držav sprejema okvire, v katerih so navedene kompetence, ki bi jih učitelji morali imeti ali razvijati med svojo kariero. V praksi pa se takšni okviri razlikujejo v obliki, stopnji podrobnosti, vrednosti in uporabi (Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019, str. 34).

⁽¹³⁾ Na podlagi podatkov, zbranih v raziskavi TALIS 2018, 21 % učiteljev navaja, da bi potrebovali dodatno usposabljanje za poučevanje učenk in učencev s posebnimi potrebami, 16 % jih navaja, da bi ga potrebovali za uporabo IKT pri poučevanju, okoli 13 % pa, da bi ga potrebovali za poučevanje v večjezičnem in večkulturnem okolju (Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019, str. 10).

⁽¹⁴⁾ Mednarodna mobilnost učiteljev študentov med začetnim izobraževanjem učiteljev (izračunano kot delež učiteljev, ki so v okviru začetnega izobraževanja preživeli študijsko obdobje v tujini) ni zelo pogosta in se med državami članicami zelo razlikuje (Pregled izobraževanja in usposabljanja, str. 26).

22. Možnosti različnih kariernih odločitev v učiteljskem poklicu, ki omogočajo številne načine kariernega napredovanja, lahko spodbudijo posameznike, da se odločijo za ta poklic in v njem vztrajajo, pa tudi za vseživljenjsko učenje. Za učitelje in mentorje so lahko spodbuda, da ostanejo zvesti temu poklicu ter da so v celotni delovni dobi predani učenju, tako kar zadeva tiste, ki jih učijo, kot tudi njih same. Po drugi strani je enako pomembno, da učitelji in mentorji niso preobremenjeni z administrativnimi nalogami, zaradi česar se ne bi mogli osredotočati na poučevanje.
23. Učitelji in mentorji ter vodje ustanov lahko s svojim znanjem, strokovnostjo in praktičnimi izkušnjami prispevajo k oblikovanju politik. Z njihovim sodelovanjem pri oblikovanju politik se lahko poveča tudi njihova odgovornost, kar lahko posledično pozitivno vpliva na rezultate pri izvajanju različnih političnih pobud in reform.
24. Dobro počutje učiteljev in mentorjev vpliva na njihovo zadovoljstvo in zavzetost pri delu ter prispeva k privlačnosti njihovega poklica, s tem pa tudi k temu, da ostanejo v tem poklicu. To je pomemben dejavnik kakovosti in uspešnosti, ki je povezan z njihovo lastno motivacijo ter motivacijo in dosežki tistih, ki jih učijo.
25. Pomembni vidiki dobrega počutja so lahko med drugim povezani z razumevanjem in obvladovanjem pričakovanj, delovno obremenitvijo, delovnim okoljem, vključno z varnostjo pri poučevanju in učenju, ter delovnimi razmerami, podporo za medsebojno strokovno sodelovanje in institucionalno podporo, ki sta na voljo, odnosi z učečimi se, starši, kolegi in vodstvi ustanov, spoštovanjem in priznanjem v širši skupnosti. Odsotnost teh dejavnikov ali njihovo negativno dojemljanje lahko povzroči fizično in čustveno izčrpanost, stres in izgorelost, kar vpliva na duševno in telesno zdravje.
26. Da bi podprli dosežke in dobro počutje učiteljev in mentorjev, pa tudi učečih se, je koristno vzpostavljati in spodbujati sodelovalne učeče se skupnosti ter kulturo sodelovanja med učitelji in mentorji, njihovimi kolegi in vodji ustanov, učečimi se, starši in drugimi zainteresiranimi stranmi, kot so delodajalci. Izkušeni učitelji in mentorji imajo lahko pomembno vlogo kot mentorji mlajših sodelavcev, pa tudi njim samim bi lahko koristila medgeneracijska izmenjava. Prav tako je pomembno, da se spodbuja medsebojno strokovno učenje od spodaj navzgor ter instruktivno in participativno vodenje, ki gradi zaupanje ter navdihuje in motivira izobraževalno osebje. Poleg tega bi lahko v podporo izboljšavam pri njihovem delu po potrebi uporabili ocenjevanje, tako da bi jih konstruktivno evalvirali in jim dali povratne informacije o njihovi uspešnosti ter določili merila za napredovanje in priznavanje tistih s pomembnimi dosežki.
27. Zadostne, učinkovite in trajnostne naložbe v učitelje in mentorje so naložbe v kakovost izobraževanja in usposabljanja. To zajema različne vidike, na primer naložbe v priložnosti za izobraževanje in usposabljanje učiteljev in mentorjev, ustrezno infrastrukturo in učne prostore, pripomočke in vire ter plače ⁽¹⁵⁾.
28. Vse navedeno bi lahko upoštevali pri razvijanju spodbud za reševanje problema pomanjkanja učiteljev in mentorjev. Druge možnosti, ki bi jih lahko preučili, vključujejo štipendije za privabljanje študentov v ustrezne študijske programe ali zaposlovanje strokovnjakov, ki nimajo kvalifikacij za poučevanje, pri čemer si je treba prizadevati za spodbujanje in podpiranje visokokakovostnega poučevanja.

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, NAJ OB USTREZNEM UPOŠTEVANJU NAČELA INSTITUCIONALNE AVTONOMIJE IN V SKLADU Z NACIONALNIMI OKOLIŠČINAMI:

29. tudi v prihodnje in še intenzivneje vključujejo učitelje in mentorje v oblikovanje politik na področju izobraževanja in usposabljanja na vseh ravneh, tako da krepijo sodelovanje, spodbujajo njihovo odgovornost za proces, pa tudi njihovo avtonomijo pri uporabi teh politik v praksi;
30. pri oblikovanju politik, povezanih z izobraževanjem in usposabljanjem učiteljev in mentorjev, upoštevajo, da je treba k njihovemu začetnemu izobraževanju, uvajanju in stalnemu strokovnemu izpopolnjevanju pristopiti celovito;
31. spodbujajo in podpirajo večjo udeležbo učiteljev in mentorjev v stalnem profesionalnem razvoju, zlasti s sprejetjem nadaljnjih ukrepov za odpravo ovir za udeležbo in priložnosti, ter si prizadevajo za ustrezno ocenjevanje in priznavanje pomena stalnega profesionalnega razvoja kot sestavnega dela kariernega napredovanja;

⁽¹⁵⁾ Podatki kažejo, da plače vplivajo na zaposlovanje učiteljev in mentorjev, na njihovo vztrajanje v tem poklicu ter na učne rezultate. Plače učiteljev so pogosto nižje od povprečnih plač drugih delavcev s terciarno izobrazbo. (Pregled izobraževanja in usposabljanja 2019, str. 39–40)

32. spodbujajo ustanove za izobraževanje in usposabljanje, da učiteljem in mentorjem zagotovijo priložnosti za učinkovit in na raziskavah temelječ stalni profesionalni razvoj, ki bo osnovan na sodelovanju, medsebojnem strokovnem spremljanju in vzajemnem učenju, usmerjanju, mentorstvu in mreženju; pri oblikovanju takih možnosti po potrebi spodbujajo ustanove za izobraževanje in usposabljanje k širitvi učne ponudbe, vključno z manjšimi učnimi enotami, kot so tiste, s katerimi je mogoče pridobiti mikrokvalifikacije, ob upoštevanju dogovorov o zagotavljanju kakovosti;
33. še naprej podpirajo visokošolske zavode, ob doslednem spoštovanju njihove avtonomije, pri krepitevi kompetenc akademskega osebja za uveljavitev učenja, poučevanja in ocenjevanja, ki bodo utemeljeni na raziskavah in usmerjeni na študente, ter pri vzpostavljanju in uporabi jasnih, preglednih in pravičnih postopkov za iskanje in zaposlovanje osebja, v katerih bo prepoznana vrednost pedagoških dejavnosti ⁽¹⁶⁾, kar bi bilo treba upoštevati tudi v politikah in praksah glede napredovanja;
34. preučijo možnosti za diverzifikacijo kariernih poti učiteljev in mentorjev ter razvoj nacionalnih kariernih okvirov, da bi jim pomagali uresničiti poklicne želje in zanimanja ter zadovoljiti njihove učne potrebe;
35. spodbujajo ustanove za izobraževanje in usposabljanje, naj – fizično, virtualno in kombinirano – mobilnost učiteljev in mentorjev umestijo v strategije učenja, razvoja in internacionalizacije kot sestavni del učne ponudbe, med drugim z izkoriščanjem potenciala evropskih orodij, kot sta e-Twinning in EPAL; po možnosti ter v skladu z nacionalnimi predpisi in nacionalnimi okoliščinami priznajo spretnosti in kompetence, pridobljene z evropskimi orodji in mobilnostjo kot del stalnega profesionalnega razvoja učiteljev in mentorjev;
36. si še naprej prizadevajo za spodbujanje mobilnosti med študenti ter aktivnimi učitelji in mentorji ter odpravijo še vedno prisotne ovire, da bi povečali delež vključenosti; v zvezi s tem spodbujajo visokošolske zavode, pristojne za začetno izobraževanje učiteljev, da v celoti izkoristijo potencial mobilnosti kot del svoje učne ponudbe, kar lahko po potrebi vključuje tudi obdobja mobilnosti v študijskih programih; poleg tega olajšajo udeležbo v različnih oblikah mobilnosti v okviru profesionalnega razvoja aktivnih učiteljev in mentorjev, tudi tako, da si prizadevajo najti trajne rešitve za potrebe po nadomeščanju;
37. da bi povečali privlačnost in ugled poklica, vlagajo v ukrepe za izboljšanje začetnega izobraževanja in stalnega profesionalnega razvoja ter delovnih razmer in kariernih možnosti, pa tudi v ukrepe za dodatno izboljšanje njihove odpornosti in dobrega počutja, ter jih tako podpirajo pri soočanju s stresnimi vidiki njihovega dela; pri soočanju s temi vidiki je treba omogočiti učinkovito sodelovanje socialnih partnerjev;
38. sodelujejo in si izmenjujejo izkušnje in informacije v zvezi z razvojem politik, ki zadevajo učitelje in mentorje, vključno z razvojem in revizijo nacionalnih okvirov kompetenc za učitelje in mentorje.

POZIVA KOMISIJO, NAJ V SKLADU S SVOJIMI PRISTOJNOSTMI IN OB USTREZNEM UPOŠTEVANJU NAČELA SUBSIDIARNOSTI:

39. spodbuja dialog in analizira ovire, med drugim glede strukturnih vidikov ter priznavanja izidov iz učnih obdobj v tujini in akademskih kvalifikacij, ter ustanovam za izobraževanje in usposabljanje zagotovi smernice za izboljšanje mobilnosti in širitev mednarodne razsežnosti za bodoče učitelje in mentorje, da bi v sodelovanju z državami članicami študentom ter aktivnim učiteljem in mentorjem olajšali mobilnost;
40. preuči možnost za pripravo predloga za ustrezen evropski okvir kompetenc ⁽¹⁷⁾, s katerim bi dopolnili obstoječa nacionalna prizadevanja ter spodbujali razvoj in ocenjevanje znanja, spretnosti in odnosov na področju trajnostnega razvoja, uporabljal pa bi se prostovoljno;
41. podpira tesnejše sodelovanje med ustanovami za izobraževanje in usposabljanje v Uniji, da bi okrepili izobraževanje učiteljev, ki temelji na raziskavah, ter podprli čezmejno mobilnost in skupne učne priložnosti v okviru stalnega profesionalnega razvoja učiteljev, na primer s spodbujanjem prostovoljnega sodelovanja med nacionalnimi ustanovami za izobraževanje in usposabljanje na ravni Unije in njihovega povezovanja v mreže, v obliki evropskih akademij za usposabljanje učiteljev;

⁽¹⁶⁾ Standarda 1.3 in 1.5, Standardi in smernice za zagotavljanje kakovosti v evropskem visokošolskem prostoru, 2015.

⁽¹⁷⁾ Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Evropskemu svetu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Sporočilo o evropskem zelenem dogovoru, 11. december 2019 (str. 19).

42. da bi dopolnili nacionalna prizadevanja, preuči možnost oblikovanja evropskih smernic kot podpore, ki bi jo prostovoljno uporabljali pri oblikovanju kariernih okvirov na nacionalni ravni, pri čemer naj se opira na rezultate dela delovne skupine za izobraževanje in usposabljanje za leto 2020, zadolžene za šolsko politiko, da bi obravnavali vprašanje napredovanja učiteljev in mentorjev v širši perspektivi ter se odzvali na njihove cilje, motivacijo in ambicije;
 43. v sodelovanju z državami članicami spodbuja uporabo obstoječih spletnih platform, kot so e-Twinning, School Education Gateway in EPAL, ter razmisli o njihovem nadaljnjem razvoju, obenem pa preuči, kako bi lahko razširili njihovo uporabo in učečim se ter aktivnim učiteljem in mentorjem olajšali mobilnost, na primer z iskanjem partnerjev za projekte mobilnosti ter platformo za pripravo in spremljanje mobilnosti;
 44. spodbuja spoštovanje do učiteljskega poklica, tako da opozarja na njegov pomen in si prizadeva za večjo prepoznavnost visokokakovostnega poučevanja, preuči izvedljivost in dodano vrednost uvedbe letne evropske nagrade za izjemne učitelje ali mentorje, na primer za spodbujanje inovativnosti, inkluzivnosti ali evropske razsežnosti v poučevanju;
 45. še naprej podpira razvoj možnosti izobraževanja in usposabljanja za bodoče in aktivne učitelje in mentorje ter njihovo mobilnost, zlasti prek programa Erasmus + ter evropskih strukturnih in investicijskih skladov, zlasti Evropskega socialnega sklada, in njihovih naslednikov;
 46. dosledno upošteva te sklepe pri pripravi predlogov za evropski izobraževalni prostor in nov strateški okvir za sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju, vključno z nadaljevanjem izmenjave dobrih praks med državami članicami.
-

PRILOGA

Politično ozadje

1. Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o izboljšanju kakovosti izobraževanja učiteljev (15. november 2007)
 2. Sklepi Sveta o strokovnem izpopolnjevanju učiteljev in vodstvenih delavcev šol (26. november 2009)
 3. Sklepi Sveta o učinkovitem vodenju izobraževalnih ustanov (25. in 26. november 2013)
 4. Sklepi Sveta o učinkovitem izobraževanju učiteljev (20. maj 2014)
 5. Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o vključujoči različnosti, ki omogoča dostop do kakovostnega izobraževanja za vse (17. februar 2017)
 6. Sklepi Sveta o razvoju šol in odličnem poučevanju (20. november 2017)
 7. Evropski okvir digitalnih kompetenc izobraževalcev (2017)
 8. Priporočilo Sveta o spodbujanju skupnih vrednot, vključujočega izobraževanja in evropske razsežnosti poučevanja (22. maj 2018)
 9. Priporočilo Sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (22. maj 2018)
 10. Priporočilo Sveta o visokokakovostnih sistemih predšolske vzgoje in varstva (22. maj 2019)
 11. Priporočilo Sveta o celovitem pristopu k poučevanju in učenju jezikov (22. maj 2019)
 12. TALIS – Mednarodna raziskava OECD o poučevanju in učenju za leto 2018
 13. Pregled izobraževanja in usposabljanja za leto 2019 SL
-