



# Ramy działań na rzecz atrakcyjności zawodu nauczyciela

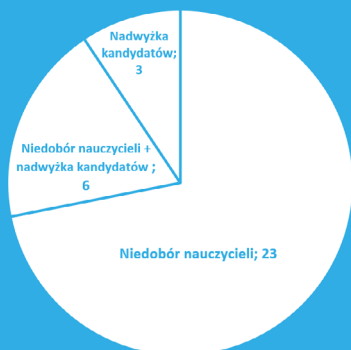
Przyjęty przez Europejski Komitet Sektorowego Dialogu Społecznego ds. Edukacji w grudniu 2023 r

ETUCE i EFEE oraz członkowie tych organizacji zobowiązują się do wdrożenia przedstawionych poniżej działań, które będą realizowane na szczeblu europejskim, krajowym i lokalnym w celu zwiększenia atrakcyjności zawodu nauczyciela w każdej instytucji sektora edukacji, w tym również we wczesnej edukacji, kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz badaniach naukowych:

## Uznanie roli partnerów społecznych w edukacji oraz zaangażowanie w dialog społeczny

1. Poszanowanie partnerów społecznych i realne angażowanie ich w zagadnienia związane z edukacją i zatrudnieniem w sektorze edukacji na wszystkich szczeblach w celu wzmocnienia dialogu społecznego między różnymi poziomami władz administracyjnych, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców;
2. Promowanie i zobowiązanie się do dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na szczeblu europejskim, krajowym i lokalnym w celu zapewnienia sprawiedliwych i sprzyjających włączeniu warunków pracy dla nauczycieli, kadry kierowniczej szkół i innych pracowników oświaty;
3. Zachęcanie do zapewnienia na szczeblu krajowym uznawanego w przepisach krajowych mechanizmu, który pozwoli rozwiązać kwestie sporne instytucjom odpowiedzialnym za wynagrodzenia nauczycieli;

### Niedobory nauczycieli w szkolnictwie średnim I stopnia w Europie



Według liczby krajów dotkniętych problemem. Jednocześnie niedobory nauczycieli i nadmiar kandydatów do zawodu względem wakatów zależą od obszary tematyczne. (Źródło: Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, 2021)



## Warunki pracy

4. Zapewnienie odpowiednich wynagrodzeń, które będą konkurencyjne względem pracy na stanowiskach wymagających takich samych lub porównywalnych kwalifikacji (w danej jurysdykcji), i ustosunkowanie się do nierówności płac poprzez rokowania zbiorowe i układy zbiorowe bądź poprzez wywieranie wpływu na kształtowanie przepisów dotyczących wynagrodzeń urzędników publicznych, z uwzględnieniem rosnących kosztów życia w Europie i europejskiej dyrektywy w sprawie wynagrodzeń minimalnych (UE/2022/2041);
5. Zobowiązanie się do opartego na współpracy, kolektywnego przywództwa w instytucjach i systemach edukacyjnych (a) w celu stworzenia warunków pozytywnego środowiska w instytucjach oświatowych, charakteryzującego się demokratyczną kulturą tolerancji, równości, dyskursu opartego na profesjonalizmie i szacunku, włączeniu i współpracy oraz (b) w celu usprawnienia nauczania, uczenia się i oceniania;
6. Promowanie bezpiecznych, przewidywalnych i atrakcyjnych warunków zatrudnienia dla nauczycieli rozpoczynających karierę zawodową w celu zmniejszenia wskaźnika rezygnacji wśród tych nauczycieli w okresie kształcenia wstępnego nauczycieli/ kształcenia nauczycieli oraz w pierwszych latach wykonywania zawodu, stosownie do unijnej dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (UE/2019/1152);
7. Umożliwienie dostosowywania warunków i czasu pracy do potrzeb wykwalifikowanych nauczycieli, kadry kierowniczej szkół i innych pracowników oświaty przy jednoczesnym zapewnieniu uczniom i studentom ciągłości procesu dydaktycznego;
8. Wprowadzenie polityki służącej wspieraniu sprawiedliwego i zrównoważonego obciążenia pracą, mobilności, równowagi pod względem płci oraz rekrutacji dodatkowych nauczycieli, kadry kierowniczej szkół i innych pracowników oświaty;
9. Wprowadzenie innowacyjnych środków w celu zachęcania nauczycieli w środkowym i na późnym etapie kariery zawodowej do pozostania w zawodzie – na przykład poprzez odpowiednio dostosowaną równowagę między nauczaniem a innymi obowiązkami, które odzwierciedlają posiadaną zawodową wiedzę ekspercką i kompetencje tych nauczycieli oraz wynikają z takiej wiedzy i kompetencji;
10. Określenie, w jakim stopniu faktyczne godziny pracy nauczycieli wykraczają poza godziny kontaktowe w klasie, i odpowiednie ustalenie faktycznego obciążenia nauczycieli pracą z uwzględnieniem ilości bezpłatnych nadgodzin;



## Rozwój wstępnego kształcenia nauczycieli i ustawicznego rozwoju zawodowego

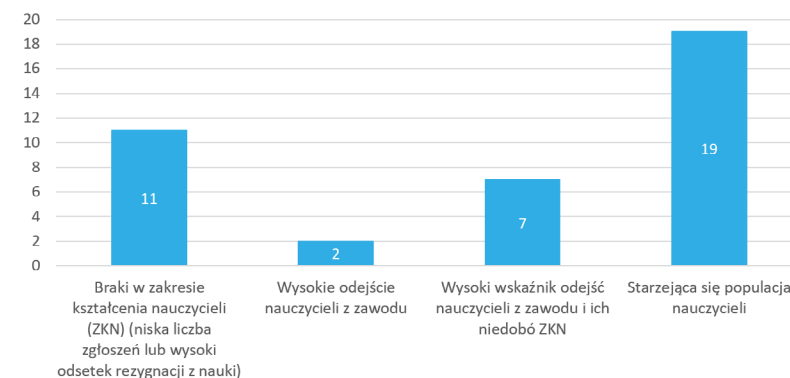
11. Uznawanie znaczenia wymiaru pedagogicznego stanowiącego fundament zawodu nauczyciela, docenianie go oraz wspieranie stosownymi narzędziami oraz możliwościami ustawicznego rozwoju zawodowego;
12. Opracowanie nowych strategii i wprowadzanie sektorowych programów reform służących zwiększeniu atrakcyjności zawodu nauczyciela, np. kształcenie wstępne nauczycieli, etap wprowadzenia do zawodu, ustawiczny rozwój zawodowy, godziwe warunki pracy, sprawiedliwe i zrównoważone obciążenie pracą, mobilność, równowaga pod względem płci, dodatkowi nauczyciele, umiejętności w zakresie zarządzania konfliktami itp.;
13. Opracowanie nowych strategii, reform i programów z myślą o zapewnieniu, aby kształcenie wstępne nauczycieli, etap wprowadzenia do zawodu i ustawiczny rozwój zawodowy charakteryzowały się wysokim poziomem oraz pozostawały aktualne, a także aby obejmowały istotne transformacje, np. transformację ekologiczną, transformację cyfrową itp.
14. Wypracowanie praktyk wspierania wejścia do zawodu oraz utrzymania nauczycieli w zawodzie poprzez podniesienie jakości procesu wprowadzenia do zawodu i mentoringu przy jednoczesnym uznaniu, że programy te mają kluczowe znaczenie w procesie integrowania nowo wykwalifikowanych nauczycieli (poprzez zapewnienie im aktualnej wiedzy pedagogicznej i dydaktycznej, wysokiej jakości, materiałów szkoleniowych, alternatywnych metod uczenia się, aktualizacji w opracowywaniu programów nauczania) oraz wiążyć się z wykorzystaniem mentorów będących wysokiej klasy specjalistami oraz metod ocen studentów pomagających w zawodowym wdrażaniu nowo wykwalifikowanych współpracowników;
15. Uznanie dostępności bezpłatnych, charakteryzujących się wysoką jakością, włączających i dostępnych programów wczesniej edukacji i ustawicznego rozwoju zawodowego jako kluczowych elementów umożliwiających regularne aktualizowanie pedagogicznych, emocjonalnych i społecznych kompetencji nauczycieli i nauczycieli akademickich oraz zachęcanie do korzystania z takich programów;

## Program nauczania i autonomia

16. Przemodelowanie systemów i programów nauczania - w stosownych przypadkach z uwzględnieniem współdzielonych i odpowiednich zasobów - poprzez wprowadzanie nowych metod i form pracy z uczniami w celu zapewnienia im optymalnego rozwoju zgodnego z ich umiejętnościami i preferencjami;



## Najistotniejsze problemy związane z rekrutacją i utrzymaniem pracowników w Europie



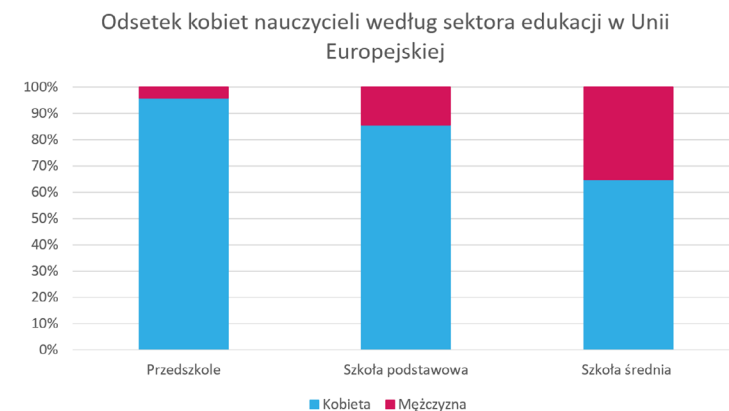
Według liczby dotkniętych krajów. (Źródło: Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, 2021)

## Investycja w zwiększenie atrakcyjności nauczania

17. Promowanie inwestycji we włączającą, atrakcyjną i innowacyjną edukację wysokiej jakości, w tym ukierunkowanych inwestycji służących zapewnieniu godziwych i wspierających warunków pracy dla nauczycieli, kadry kierowniczej szkół i innych pracowników oświaty, a także promowanie włączającego nauczania wysokiej jakości;
18. Zapewnienie zachęt - w tym racjonalnych struktur kariery zawodowej i możliwości awansowania - w celu zachęcania kadry kierowniczej szkół i nauczycieli do zaangażowania i podtrzymywania kultury współpracy, która zarówno zwiększa atrakcyjność zawodu nauczyciela, jak i poprawia równość oraz rezultaty z perspektywy uczniów;
19. Wspieranie zrównoważonych inwestycji i mechanizmów zachęt w celu zwiększenia uczestnictwa nauczycieli w programach kształcenia wstępnego nauczycieli i ustawicznego rozwoju zawodowego;

## Zdrowie i bezpieczeństwo

20. Zapewnienie zrównoważonych i godziwych warunków pracy w myśl definicji zawartej w programie godnej pracy MPO z 1999 r. – oraz promowanie dobrostanu nauczycieli oraz bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez wspieranie instytucji oświatowych w zajmowaniu się zagrożeniami i ograniczaniu zagrożeń psychospołecznych, takich jak – stosownie do odpowiednich przepisów krajowych – stres zawodowy, depresja wynikająca z wypalenia, przeciążenie pracą, ekstensyfikacja i intensyfikacja pracy, które to czynniki mogą wpływać na zdrowie nauczycieli i prowadzić do przedwczesnego odchodzenia nauczycieli z zawodu;
21. Poprawienie kompetencji zdrowotnych nauczycieli, dydaktyków, nauczycieli akademickich, kadry kierowniczej szkół i innych pracowników oświaty, przedstawicieli pracowników i pracodawców sektora edukacji w celu zwiększenia świadomości znaczenia środków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oceny ryzyka w miejscu pracy w sektorze edukacji;
22. Zapewnienie poszanowania prawa do bycia offline, co ma zapobiec zaburzeniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nauczycieli, kadry kierowniczej szkół i innych pracowników oświaty;
23. Promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym poprzez zapobieganie nadmiernemu obciążeniu pracą i stresowi związanemu z pracą oraz kontrolowanie ich;
24. Promowanie wykorzystania i wdrażania „Wielosektorowych wytycznych dotyczących radzenia sobie z przemocą w miejscu pracy oraz nękaniami związanym z pracą” (2011) oraz udział w przeglądzie tych wytycznych w porozumieniu z pozostałymi sygnatariuszami przy jednoczesnym promowaniu unijnej dyrektywy dotyczącej zwalczania niegodziwego traktowania w celach seksualnych i przemocy, dyrektywy ramowej dotyczącej BHP (89/391/EWG), Karty praw podstawowych UE, a także promowaniu ratyfikowania konwencji MPO 190;
25. Propagowanie wśród członków odpowiednio dostosowanych internetowych interaktywnych narzędzi oceny ryzyka do przeprowadzania samooceny w sektorze edukacji;
26. Promowanie inwestycji w zapewnienie zdrowej, zrównoważonej i odpornej infrastruktury instytucji oświatowych;



(Źródło: Komisja Europejska, 2019)

## Status zawodu nauczyciela

27. Promowanie autonomii zawodowej i wolności akademickiej nauczycieli oraz autonomii zawodowej kadry kierowniczej instytucji oświatowych, dającej możliwość decydowania w kolektywnym procesie o najodpowiedniejszych metodach pozwalających dostosować się do lokalnych warunków, szczególnych sytuacji oraz indywidualnych potrzeb uczniów w obrębie ram programu nauczania w celu zapewnienia edukacji włączającej wysokiej jakości;
28. Rozwiązanie problemów z równością i różnorodnością w gronie nauczycieli poprzez politykę rekrutacji, awansów i płac oraz praktyki zmierzające w kierunku przyciągnięcia i utrzymania w zawodzie ciała pedagogicznego, które odzwierciedla różnorodność występującą w danym społeczeństwie;
29. Podjęcie odpowiednich działań w celu osiągnięcia większej równowagi pod względem płci i rozwiązania problemu nierówności płac ze względu na płeć, a także w celu zapewnienia, aby warunki pracy i wynagrodzeń były na tyle atrakcyjne i konkurencyjne, by pozwalały przyciągać do zawodu nauczycielskiego możliwie najlepszych kandydatów;
30. Poprawa statusu i publicznego postrzegania zawodu nauczyciela poprzez kampanie społeczne służące promowaniu zawodu w szerokim gronie odbiorców, szczególnie w grupie uczniów szkół średnich, a także poprzez współpracę partnerów społecznych z sektora edukacji i instytucji oświatowych w kontaktach z szerokim gronem odbiorców.

## Działania następcze partnerów społecznych

31. ETUCE i EFEE oraz członkowie tych organizacji zobowiązują się do przeprowadzenia oceny wspólnie realizowanych działań partnerów społecznych przedstawionych w niniejszym dokumencie trzy lata po przyjęciu tych ram.



# *Attractiveness* of the Teaching Profession