



Cadru de acțiune pentru creșterea atractivității meseriei de profesor

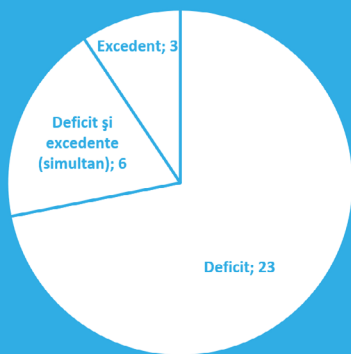
Adoptat de Comitetul european de dialog social sectorial pentru educație în plenul din decembrie 2023

ETUCE și EFEE, alături de membrii lor, au convenit asupra următoarelor acțiuni care vor fi implementate la nivel european, național și local, având ca scop creșterea atractivității meseriei de profesor în fiecare instituție din sectorul educațional, inclusiv în educația timpurie, în educația și formarea profesională (EFP), în învățământul superior și în cercetare:

Recunoașterea rolului partenerilor sociali din educație și angajamentul pentru dialog social

1. Respectarea partenerilor sociali și implicarea lor semnificativă, la toate nivelurile, în chestiunile care țin de educație și de ocuparea forței de muncă din sectorul educațional, în vederea consolidării dialogului social dintre diversele niveluri administrative, sindicate și organizațiile angajatorilor;
2. Promovarea și angajamentul pentru dialog social și negocieri colective la nivel european, național și local, în vederea asigurării unor condiții de muncă echitabile și incluzive pentru profesori, directorii de școli și personalul didactic auxiliar;
3. Încurajarea punerii la dispoziție, la nivel național, a unui mecanism care să permită gestionarea disputelor de către instituțiile responsabile cu remunerarea profesorilor, recunoscute în temeiul legislației naționale;

Deficitul de cadre didactice în învățământul secundar inferior din Europa



În funcție de numărul de țări afectate, deficitul de cadre didactice și, simultan, excedentul (supra-oferta) depind de disciplinele de studiu. (Sursa: Comisia Europeană/EACEA/Eurydice, 2021)



4. Condițiile de muncă

5. Oferirea unor salarii adecvate, care să fie competitive în raport cu posturile care necesită calificări similare sau comparabile (din jurisdicția respectivă) și combaterea inegalităților în salarizare prin negocieri colective și prin contracte colective și/sau prin modificarea legislației naționale referitoare la salariile funcționarilor publici, în raport cu costurile de trai în creștere din Europa și ținând seama de Directiva privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (UE/2022/2041);
6. Angajamentul pentru o conducere participativă și colegială în instituțiile și în sistemele de învățământ: (a) în vederea creării unor condiții pentru un mediu pozitiv în instituțiile de învățământ, cu o cultură democratică a toleranței, a echității, a discursului profesional respectuos, a incluziunii și a cooperării și (b) în vederea îmbunătățirii calității predării, a învățării și a evaluării;
7. Promovarea unor condiții de muncă sigure, predictibile și atractive pentru profesorii debutanți, astfel încât să se reducă rata de abandon în rândul acestora, atât în perioada de educație/formare inițială, cât și în primii ani de carieră, în concordanță cu Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (UE/2019/1152);
8. Oferirea unor înlesniri în materie de activitate profesională și de orar, adaptate pentru nevoile profesorilor calificați, ale directorilor de școli și ale personalului didactic auxiliar, asigurându-se astfel continuitatea pedagogică pentru elevi și studenți;
9. Implementarea unor politici menite să sprijine volumul de lucru echitabil și sustenabil, mobilitatea, echilibrul de gen, precum și recrutarea suplimentară de profesori, directori de școli și personal didactic auxiliar;
10. Instituirea unor măsuri inovatoare care să îi încurajeze pe profesorii aflați la jumătatea sau aproape de sfârșitul carierei lor să continue să profeseze - spre exemplu, oferirea unui echilibru ajustat între activitatea de predare și alte angajamente, care să reflecte și să pună în valoare experiența profesională acumulată și competențele profesorilor respectivi;
11. Recunoașterea faptului că orele de lucru efective ale profesorilor nu includ exclusiv timpul petrecut la clasă, precum și o evaluare adecvată a volumului de lucru efectiv al profesorilor, inclusiv a orelor suplimentare neremunerate;

Formarea inițială a profesorilor și dezvoltarea profesională continuă

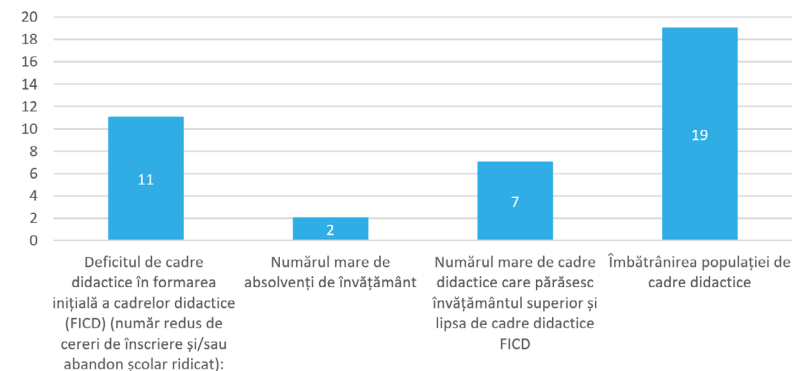
12. Recunoașterea, valorizarea și sprijinirea cu instrumente adecvate și cursuri de dezvoltare profesională continuă (DPC) a dimensiunii pedagogice de bază a meseriei de profesor;
13. Dezvoltarea de noi strategii și introducerea unor programe de reformă sectorială, menite să crească atractivitatea meseriei de profesor (de exemplu, educația inițială a profesorilor, faza introductivă, dezvoltarea profesională continuă, condiții de muncă decente, volum de lucru echitabil și sustenabil, mobilitate, echilibru de gen, recrutarea unor profesori suplimentari, dezvoltarea abilităților de gestionare a conflictelor etc.);
14. Elaborarea de strategii, reforme și programe care să ofere siguranța că educația inițială a profesorilor, faza introductivă și dezvoltarea profesională continuă sunt la standarde înalte, rămân relevante și înglobează tranzițiile semnificative (de exemplu, tranziția digitală, tranziția ecologică etc.);
15. Crearea de parcursuri introductive și de practici de retenție a personalului în condiții propice, prin creșterea calității formării introductive și a mentoratului, recunoscându-se faptul că aceste programe joacă un rol important în integrarea în această meserie a profesorilor debutanți (prin punerea la dispoziție de materiale pedagogice și didactice de calitate și de actualitate, materiale de formare a profesorilor, metode alternative de învățare, dar și o programă de studiu actualizată), prin implicarea unor mentori cu înaltă calificare și prin utilizarea unor metode de evaluare a elevilor/studentilor, care să sprijine integrarea profesională a colegilor debutanți;
16. Recunoașterea faptului că este esențial să existe programe gratuite, de calitate, incluzive și accesibile de educație inițială și de dezvoltare profesională continuă pentru aducerea la zi, în mod regulat, a competențelor pedagogice, emoționale și sociale ale profesorilor și ale personalului academic, precum și să fie încurajată participarea la astfel de programe.

Programa de studiu și autonomia

17. Restructurarea sistemelor și a programelor de studiu - acolo unde este cazul, partajate și însoțite de resurse adecvate - prin introducerea unor noi metode și forme de lucru cu elevii/studentii, care să asigure o dezvoltare optimă a acestora, pe măsura abilităților lor și în funcție de preferințele lor;



Cele mai importante probleme asociate cu recrutarea și menținerea în activitate în Europa



În funcție de numărul de țări afectate. (Sursa: Comisia Europeană/EACEA/Eurydice, 2021)

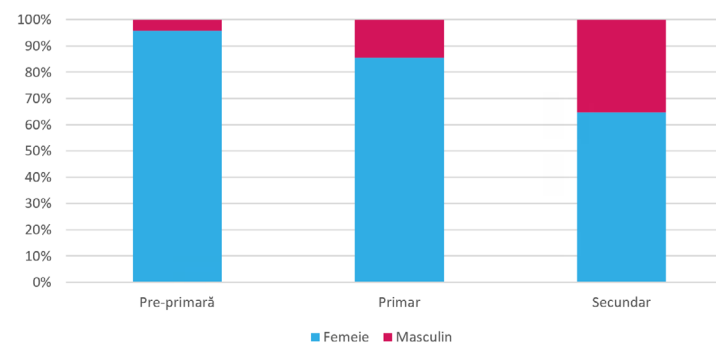
Investiții pentru creșterea atractivității meseriei de profesor

18. Promovarea investițiilor într-o educație de calitate, incluzivă, atractivă și inovatoare, inclusiv prin realizarea de investiții țintite pentru asigurarea unui mediu de lucru decent și propice pentru profesori, pentru directorii de școli și pentru personalul didactic auxiliar, precum și pentru promovarea unei predări de calitate și incluzive;
19. Oferirea de stimulente - inclusiv o structură de carieră viabilă și oportunități de promovare - care să încurajeze directorii de școli și profesorii să creeze și să întrețină o cultură a colaborării care, la rândul său, va avea ca rezultat creșterea atractivității meseriei de profesor și va asigura echitatea și rezultate mai bune în rândul elevilor/studentilor;
20. Încurajarea unor investiții durabile și oferirea unor mecanisme de stimulare care să crească participarea profesorilor la programele de educație inițială și la programele de dezvoltare profesională continuă;

Sănătatea și siguranța la locul de muncă

21. Asigurarea unor condiții de muncă decente și sustenabile – așa cum sunt ele definite în Agenda pentru o muncă decentă a OIM (1999) – și promovarea bunăstării, a sănătății și a siguranței profesorilor, prin sprijinirea instituțiilor de învățământ în vederea combaterii riscurilor și a reducerii riscurilor psihosociale, în concordanță cu legislația națională, cum ar fi stresul de la locul de muncă, sindromul de epuizare profesională, volumul de muncă excesiv, extensificarea și intensificarea, care pot afecta sănătatea profesorilor și îi pot face pe aceștia să renunțe prematur la profesie;
22. O mai bună informare privind aspectele legate de sănătate în rândul profesorilor, al formatorilor, al personalului din mediul academic, al personalului didactic auxiliar, al reprezentanților lucrătorilor și al angajatorilor din educație, astfel încât să se sublinieze importanța măsurilor de sănătate și de siguranță la locul de muncă, dar și a evaluării riscurilor legate de activitatea în sectorul educațional;
23. Asigurarea respectării dreptului la deconectare, care să prevină dezechilibrele în viața profesională și personală a profesorilor, a directorilor de școli și a personalului didactic auxiliar;
24. Promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală, prin prevenirea și prin controlarea volumului de muncă excesiv și a stresului de la locul de muncă.
25. Promovarea adoptării și implementării „Liniilor directoare multisectoriale pentru combaterea violenței și a hărțuirii exercitate de terți la locul de muncă” (2011) și contribuția la revizuirea acestora în acord cu ceilalți semnatori, precum și promovarea aplicării unei directive a UE privind combaterea hărțuirii sexuale și a violenței, odată cu implementarea Directivei-cadru a UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă (89/391/CEE) și a Cartei drepturilor fundamentale a UE, precum și ratificarea Convenției nr. 190 a OIM;
26. Promovarea în rândul membrilor a utilizării instrumentelor interactive online destinate evaluării riscurilor (OIRA) în scopuri de autoevaluare în sectorul educațional, cu adaptarea lor în funcție de nevoi;
27. Susținerea investițiilor pentru asigurarea unei infrastructuri sănătoase, sustenabile și reziliente în cadrul instituțiilor de învățământ;

Procentul de cadre didactice femei pe sectoare de învățământ în Uniunea Europeană



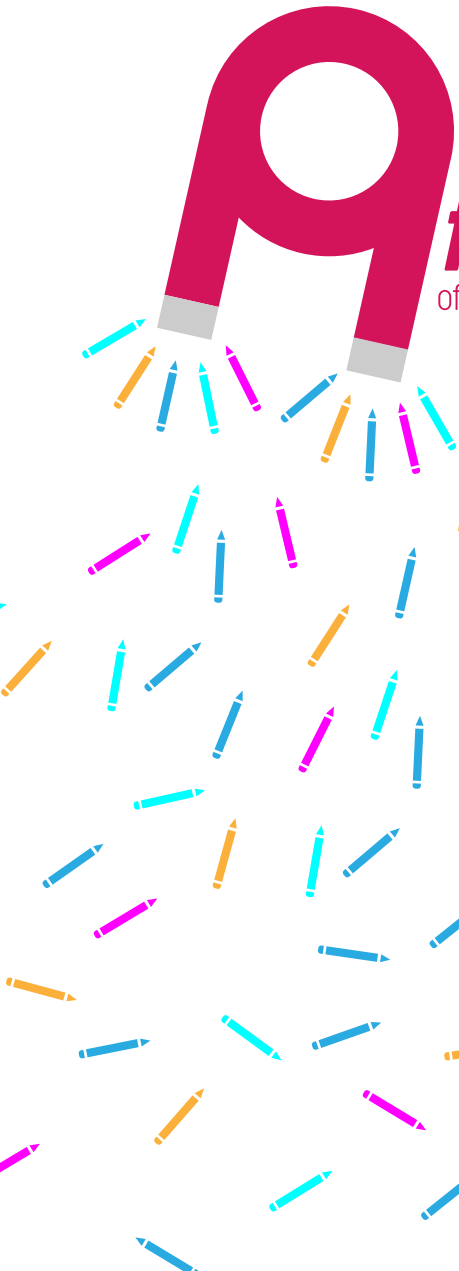
(Sursa: Comisia Europeană, 2019)

Statutul meseriei de profesor

28. Promovarea autonomiei profesionale și a libertății academice pentru profesori, precum și a autonomiei profesionale pentru directorii instituțiilor de învățământ, pentru ca aceștia să decidă, în baza unui proces colegial, cu privire la cea mai potrivită abordare în funcție de condițiile locale, de contextele specifice și de nevoile individuale ale elevilor/studentilor, în cadrul oferit de orice programă de studiu, astfel încât să se ofere o educație de calitate și incluzivă;
29. Abordarea provocărilor legate de egalitatea și de diversitatea în rândul forței de muncă din educație, prin intermediul unor politici și practici de recrutare, dezvoltare în carieră și remunerare menite să atragă și să păstreze un corp profesoral care să reflecte diversitatea din cadrul societății pe care o deservește;
30. Luarea unor măsuri adecvate pentru îmbunătățirea echilibrului de gen și pentru atenuarea disparităților de remunerare dintre bărbați și femei, precum și pentru păstrarea salariilor și a condițiilor de muncă la un nivel cât mai atractiv și mai competitiv posibil, astfel încât cei mai buni candidați să fie interesați de meseria de profesor;
31. Consolidarea statutului și a percepției publice cu privire la meseria de profesor, prin campanii publice menite să promoveze această profesie în rândul publicului larg, îndeosebi în grupa de vârstă din învățământul preuniversitar și secundar superior, precum și prin cooperarea dintre partenerii sociali din educație și instituțiile de învățământ, pentru implicarea unui public cât mai larg.

Acțiuni ulterioare ale partenerilor sociali

32. ETUCE și EFEE, alături de membrii lor, se angajează să realizeze o evaluare a acțiunilor comune implementate cu participarea partenerilor sociali și prezentate în acest document, după încheierea a trei ani de la adoptarea cadrului de acțiune.



Attractiveness of the Teaching Profession