**Резултатите от политиката на съвместния проект на**

**ETUCE-EFEE**

**„Към рамка от действия за привлекателността на учителската професия“**

**(Работен вариант )**

*\*\*\* Моля, обърнете внимание: този проект беше обсъден за първи път на срещата на консултативната група на проекта на 11 октомври 2022 г. След тази среща последва период на писмена консултация с членовете на консултативната група. Секретариатите на Европейския синдикален комитет по образование (ETUCE) и Европейската федерация на работодателите в образованието* (*EFEE) подготвиха проектодокумент, който да бъде споделен преди пленарното заседание (14 декември) на Евроопеския секторен социален диалог в образованието (ESSDE) и там да бъде обсъден с всички делегати. Проектът, получен в резултат на обмена на мнения на пленарната сесия на ESSDE, се представя на заключителната конференция на проекта във Варшава на 30-31 януари 2023 г. Последната среща на консултативната група се организира във Варшава успоредно със заключителната конференция на 31. януари, за да финализира текста на този резултат от съвместната политика. Текстът ще бъде приет от пленарното заседание на ESSDE на 14 декември 2023 г. \*\*\**

Този текст очертава основните предложения на **Рамка за действие относно привлекателността на учителската професия**, одобрена от **Европейския синдикален комитет по образование (ETUCE) и Европейската федерация на работодателите в образованието** (**EFEE)**. Както е посочено в работната програма 2020-2021 на **Европейския секторен социален диалог в образованието (ESSDE)**, членовете на ETUCE и EFEE се ангажираха да „направят учителската професия по-привлекателна“ и „да насърчат социалния диалог чрез изграждане на капацитет“. На тази основа ESSDE прие през 2018 г. ETUCE-EFEE **„Декларация към рамка за действие относно привлекателността на учителската професия“**. Настоящата работна програма на ESSDE 2022-2023 г. потвърждава ангажимента на социалните партньори в образованието да действат за укрепване на социалния диалог и изграждане на капацитет в образованието (действие 2) и да „подготвят почвата за приемането на Рамка за действие относно привлекателността на учителската професия чрез ефективен социален диалог” (действие 3). ETUCE, EFEE и техните членове се договарят за следните действия, които да бъдат приложени на европейско, национално и местно ниво с цел повишаване на привлекателността на учителската професия във всяка институция от образователния сектор, включително образованието в ранна детска възраст, професионално образование и обучение и висше образование и научни изследвания:

**Признаване на ролята на социалните партньори в образованието и поемане на ангажимент за социален диалог**

1. Зачитане на социалните партньори и тяхното пълноценно включване по въпроси, свързани с образованието и заетостта в образователния сектор на всички нива, за да се засили социалният диалог между различните нива на управление и синдикалните и работодателските организации;

2. Насърчаване и ангажиране със социалния диалог и колективното договаряне на европейско, национално и местно ниво за осигуряване на справедливи и приобщаващи условия на труд за учители, училищни ръководители и непедагогически персонал;

3. Подпомагане разработването на моделна система за организиране и водене на колективни спорове с институциите, отговорни за възнагражденията на учителите;

**Условията на труд**

4. Ангажираност със съвместно и колегиално лидерство в образователните институции и системи с цел:

а) създаване на условия за положителна среда в образователните институции с демократична култура на толерантност, равнопоставеност, уважителен професионален дискурс, приобщаване и сътрудничество;

(б) подобряване ефективността на преподаването, ученето и оценяването;

5. Насърчаване на стабилни и справедливи условия на заетост на учители в начален етап, за да се намали процентът на отпадането на учители от системата, както по време на периода на първоначалното им образование/обучение, така и в първите години от тяхната професионална кариера;

6. Насърчаване на адекватни заплати, които са конкурентни по отношение на сравними работни места за висшисти (в дадената юрисдикция) и справяне с всякакви неравенства в заплащането чрез колективно договаряне, колективни споразумения и/или чрез оказване на влияние върху националното законодателство относно заплатите на държавните служители, като се вземат предвид нарастващите разходи за живот в Европа и Европейската директива за адекватни минимални заплати (EU/2022/2041);

7. Позволяване на организация на работа и време, адаптирани към квалифицирани учители, училищни ръководители и непедагогическия персонал, като същевременно се гарантира педагогическа приемственост на учениците и студентите;

8. Прилагане на политики за подпомагане на справедливо и устойчиво работно натоварване, мобилност, баланс между половете, наемане на допълнителни учители, училищни ръководители и непедагогически персонал;

**Първоначално обучение на учители и непрекъснато професионално развитие**

9. Признаване, оценяване и подкрепа с подходящи инструменти и непрекъснато професионално развитие (CPD);

10. Разработване на нови стратегии и въвеждане на програми за секторни реформи, насочени към повишаване на привлекателността на учителската професия, т.е. първоначално обучение на учители, фаза на въвеждане, непрекъснато професионално развитие, достойни условия на труд, справедливо работно натоварване, мобилност, баланс между половете, допълнителни учители и други .;

11. Разработване на стратегии, реформи и програми с оглед гарантиране на високия стандарт и актуалността на първоначалното обучение на учителите, фазата на въвеждане и непрекъснатото професионално развитие;

12. Създаване на подкрепящи пътеки за привличане на кадри и практики за задържане чрез повишаване качеството на въвеждащото обучение и наставничеството, като се признава ключова роля на тези програми в интегрирането на новоквалифицирани учители в професията (предоставя им се актуализирана качествена педагогика и дидактика, материали за обучение на учители, алтернативни методи на учене, актуализации на дизайна на учебната програма) ; включват разполагането на висококвалифицирани наставници и методи за оценка на студентите, за да се подпомогне професионалната социализация на новоквалифицирани колеги;

13. Признавайки наличието на безплатно качествено, приобщаващо и достъпно начално образование и програми за непрекъснато професионално развитие като решаващи за редовното осъвременяване на педагогическите компетенции на учителите и преподавателите и насърчавайки усвояването на такива програми;

14. Въвеждане на иновативни мерки за задържане на по-опитните учители в професията – като коригиран баланс между преподаване и други ангажименти, които отразяват и черпят от развитите им професионални експертни познания и компетенции;

15. Ремоделиране на системи и учебни програми, въвеждане на нови методи и форми за работа с учениците с цел осигуряване на оптимално развитие в съответствие с техните способности и предпочитания;

**Инвестиране в образованието**

16. Насърчаване на инвестициите в качествено, приобщаващо, привлекателно и иновативно образование, включително целеви инвестиции за осигуряване на прилична и подкрепяща работна среда за учители, училищни ръководители и непедагогигчески персонал, както и за насърчаване на качествено и приобщаващо преподаване;

17. Осигуряване на стимули – включително жизнеспособна кариерна структура и възможности за промоция – за насърчаване на училищните ръководители и учители да допринасят за и да поддържат култура на сътрудничество, която едновременно повишава привлекателността на учителската професия и подобрява справедливостта и резултатите за учениците;

18. Насърчаване на устойчиви инвестиции и механизми за стимулиране насърчаването на увеличеното участие на учителите в програмите за първоначално обучение на учители и продължаващо професионално развитие;

**Здравето и безопасността**

19. Осигуряване на устойчиви достойни условия на труд и насърчаване на благополучието, здравето и безопасността на учителите чрез подпомагане на образователните институции да се справят с рисковете и да намалят психосоциалните опасности, съгласно съответното национално законодателство, като стрес, свързан с работата, „прегаряне” или т.нар. burnout, депресия, претоварване с работа и интензификация, които могат да повлияят на здравето на учителите и да доведат до преждевременно напускане на учителската професия;

20. Подобряване на здравната грамотност на учители, обучители, преподаватели, училищни ръководители, непедагогически персонал и работодатели в образованието за повишаване на осведомеността относно значението на здравето и мерки за безопасност и оценка на риска на работното място в образованието;

21. Гарантиране на зачитането на правото на прекъсване на връзката, за да се предотвратят дисбаланси в професионалната работа на учителите и личен живот;

22. Предотвратяване и контролиране на прекомерното натоварване и свързания с работата стрес с оглед насърчаване баланса между личния и професионалния живот;

23. Признаване на степента, до която ефективното работно време на учителите надхвърля времето за контакт в клас и правилно оценяване на действителното работно натоварване на учителите, включително размера на неплатеният извънреден труд;

24. Насърчаване на възприемането и прилагането на „Многосекторните насоки за справяне с насилието от трети страни и тормоз, свързани с работата“ (2011 г.) и допринасяне за тяхното преразглеждане в съгласие с другите подписали страни, като се застъпва в полза на Директива на ЕС за борба със сексуалния тормоз и насилие, прилагането на „Рамковата директива“ на ЕС за БЗР (89/391/EEC) Хартата на основните права на Европейския съюз и ратифицирането на Конвенция 190 на МОТ; Състояние на учителската професия

25. Насърчаване на професионалната автономия и академичната свобода на учителите и училищните ръководители да решават сами, предвид специфичния контекст и индивидуалните нужди на учениците в рамките на всяка учебна програма, за да се гарантира качествено и приобщаващо образование;

26. Справяне с предизвикателствата, свързани с равенството и разнообразието в преподавателската работна сила чрез политики и практики за набиране на персонал, които се стремят да привлекат преподавателски състав, който отразява многообразието в обществото, което обслужва;

27. Предприемане на подходящи мерки, за да се гарантира, че условията на труд и заплатите са възможно най-привлекателни и конкурентни, за да има най-добрите кандидати за учителската професия;

28. Повишаване на статута и общественото възприемане на учителската професия чрез публични кампании за популяризиране на професията сред широката общественост, особено в предуниверситетска и гимназиална възрастова група, както и чрез сътрудничество между социалните партньори в образованието и образователните институции в тяхната ангажираност с широката общественост.

**Последващи действия от страна на социалните партньори**

29. ETUCE и EFEE и техните членове се ангажират да извършат оценка на изпълнените съвместни действия на социалните партньори, представени тук, три години след приемането на рамката.