

Conclusões do Conselho sobre os professores e formadores europeus do futuro

(2020/C 193/04)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

RECORDANDO o contexto político desta questão indicado no anexo das presentes conclusões;

RECONHECENDO O SEGUINTE:

1. A educação e a formação moldam a humanidade e têm um papel transformador, tanto para as pessoas como para a sociedade. São importantes para a participação social, económica, democrática e cultural dos cidadãos, bem como para o crescimento, o desenvolvimento sustentável, a coesão social e a prosperidade na União. Uma educação e formação relevantes, inclusivas, equitativas e de qualidade não só proporcionam aos cidadãos conhecimentos, aptidões e competências consentâneos com a evolução atual e futura, mas também moldam as suas atitudes, valores e comportamentos, permitindo-lhes prosperar ao nível profissional e pessoal e ser participantes ativos e responsáveis na sociedade.
2. Os professores e os formadores ⁽¹⁾, de todos os níveis e em todos os tipos de ensino e formação, são uma força motriz indispensável do ensino e da formação. Desempenham um papel fundamental na preparação de pessoas de todas as origens e idades para viverem, aprenderem e trabalharem no mundo atual, bem como na criação e liderança de mudanças futuras.
3. No contexto das constantes mudanças sociais, demográficas, culturais, económicas, científicas, ambientais e tecnológicas, o mundo da educação e da formação está a mudar, bem como a profissão dos professores e formadores, que se deparam com cada vez mais exigências, responsabilidades e expectativas. As inovações e os desafios constantes repercutem-se não só nas competências exigidas, mas também no bem-estar dos professores e dos formadores e na atratividade da profissão docente.
4. Os professores e formadores europeus são as pedras angulares do Espaço Europeu da Educação, e têm um papel central a desempenhar na promoção da dimensão europeia do ensino ⁽²⁾, ajudando os aprendentes a compreender e viver o sentimento de identidade e de pertença europeias.

ADMITINDO O SEGUINTE:

5. A atual crise provocada pela COVID-19 colocou os professores e formadores de todos os níveis e em todos os tipos de ensino e formação perante um desafio sem precedentes. Tiveram de passar rapidamente do ensino presencial para um ensino predominantemente à distância e, em larga medida, virtual. Em tais circunstâncias excecionais, os professores e formadores demonstraram um empenho, criatividade e colaboração entre pares impressionantes, e envidaram importantes esforços para assegurar que tanto a aprendizagem como os progressos dos aprendentes continuem, inclusive através do apoio ao bem-estar destes.

CIENTE DE QUE:

6. Em conformidade com o princípio da subsidiariedade, que também abrange a profissão docente, é da responsabilidade dos Estados-Membros a organização e o conteúdo dos sistemas educativo e de formação. Neste contexto, os Estados-Membros têm requisitos diferentes em termos de tipos e níveis de qualificações necessárias para o acesso à profissão docente e a progressão na carreira ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Para efeitos das presentes conclusões, um *professor* é uma pessoa reconhecida como tendo o estatuto de professor (ou equivalente) de acordo com a legislação e a prática nacionais, enquanto um *formador* é alguém que exerce uma ou mais atividades relacionadas com a função de formação (teórica ou prática), num estabelecimento de ensino ou formação ou no local de trabalho. Estão abrangidos os professores do ensino geral e do ensino superior, os professores e formadores no EFP iniciais e contínuos, bem como os profissionais da educação e acolhimento na primeira infância e os educadores de adultos.

⁽²⁾ Tal como definido na Recomendação do Conselho, de 22 de maio de 2018, relativa à promoção de valores comuns, da educação inclusiva e da dimensão europeia do ensino.

⁽³⁾ Na UE, para a docência são geralmente necessárias qualificações de nível superior. O requisito mínimo mais comum para a docência no 1.º ciclo do ensino básico é o grau de licenciatura. Para a docência no 2.º e no 3.º ciclos do ensino básico, metade dos sistemas da UE estabelece como qualificação mínima o mestrado. Para a docência em escolas do ensino secundário, na maioria dos países da UE, os professores têm de ter o grau de mestre como qualificação mínima (Monitor da Educação e da Formação de 2019, p. 24). No entanto, na educação e acolhimento na primeira infância existem requisitos diferentes para as qualificações mínimas em toda a Europa. Há países em que os requisitos mínimos de qualificação são os mesmos para todos os membros do pessoal, enquanto noutros são necessárias diferentes qualificações para diferentes cargos e perfis. Muitas vezes, não são necessárias qualificações do ensino superior para todos os membros de uma equipa de educação e acolhimento na primeira infância (Dados essenciais sobre educação e acolhimento na primeira infância na Europa, Relatório Eurydice, 2019, p. 71-72).

7. A conclusão de níveis superiores de ensino e formação pode dar aos futuros professores e formadores um conjunto mais vasto de competências, incluindo as necessárias para desenvolverem a autonomia profissional nas suas práticas pedagógicas, o que, por sua vez, pode contribuir para uma maior satisfação profissional, bem como para a perceção do valor e do respeito pela profissão ⁽⁴⁾.
8. Os professores e os formadores têm a responsabilidade de facilitar a aquisição de competências essenciais ⁽⁵⁾ e aptidões profissionais por parte dos aprendentes, não só para os preparar para serem bem-sucedidos nos futuros empregos — alguns dos quais ainda nem sequer são conhecidos —, mas também para promover a sua responsabilidade social e participação cívica, para veicular valores humanos, bem como para apoiar o seu crescimento e bem-estar pessoais.
9. Os seus conhecimentos especializados em diferentes matérias e em pedagogia, bem como o seu empenho, entusiasmo, satisfação profissional e autoconfiança, repercutem-se nos resultados da aprendizagem, no progresso e no bem-estar dos aprendentes. Ao darem o exemplo com a aprendizagem ao longo da vida, os professores e os formadores podem motivar os aprendentes para que se empenhem e sejam responsáveis pela sua própria aprendizagem ao longo da vida, estimulando-lhes o interesse e incentivando a sua curiosidade e criatividade.
10. Ao reagirem aos diferentes papéis, responsabilidades e expectativas cada vez mais exigentes dos aprendentes, dos diretores dos estabelecimentos de ensino, dos decisores políticos, dos pais e das comunidades, quando aplicável e de acordo com as circunstâncias nacionais, os professores e os formadores têm de se manter empenhados e ser apoiados para responderem eficazmente às mudanças e aos desafios. Esses desafios podem existir em grau variável nos diferentes Estados-Membros e estão especialmente relacionados com os aspetos a seguir enunciados, embora não se cinjam a eles:
 - a) Equilibrar os diferentes aspetos do volume de trabalho, lidar muitas vezes com inúmeras tarefas administrativas, participar na direção dos estabelecimentos de ensino, dar apoio e orientação aos aprendentes, fazer planificações e arranjar tempo para a colaboração entre pares e para o desenvolvimento profissional, e simultaneamente continuar a desenvolver e a manter a qualidade do ensino e os resultados da aprendizagem dos aprendentes;
 - b) Incentivar o desenvolvimento do potencial intelectual, emocional, social e criativo dos aprendentes de modo holístico, e simultaneamente assegurar os seus progressos educativos;
 - c) Utilizar vários métodos de ensino e práticas pedagógicas com base na investigação, integrar abordagens e métodos inovadores e digitais que ponham a tónica nas abordagens centradas no aprendente e nas competências, de acordo com a evolução das necessidades e com as necessidades individuais dos aprendentes, a fim de facilitar o processo de aprendizagem e apoiar a cocriação de métodos de aprendizagem e de ensino, assegurando, ao mesmo tempo, que tais práticas sejam inclusivas, socialmente justas e equitativas;
 - d) Trabalhar em ambientes transformados pela tecnologia, pela digitalização e pela inteligência artificial, prestando atenção ao seu potencial pedagógico e à sua utilização ética, segura e responsável;
 - e) Trabalhar em salas de aula e ambientes de aprendizagem onde existe diversidade linguística e cultural, com aprendentes de diversas origens socioeconómicas e com necessidades diferentes, incluindo necessidades educativas especiais ⁽⁶⁾, e salvaguardar a inclusividade;
 - f) Participar na elaboração de políticas, nomeadamente no desenvolvimento, na aplicação e na avaliação das reformas educativas e em matéria de formação, incluindo a revisão contínua dos *curricula*;
 - g) Criar um clima construtivo e de apoio em ambientes de aprendizagem, incluindo relações positivas e de auxílio mútuo nas respetivas equipas e com o demais pessoal educativo, aprendentes, famílias e empregadores, se for caso disso;
 - h) Lidar com a gestão de comportamentos na sala de aula e eventualmente prevenir diversos tipos de violência, incluindo a ciberviolência, os quais podem afetar negativamente os resultados e a saúde dos aprendentes; além disso, lidar porventura com comportamentos violentos a si dirigidos;

⁽⁴⁾ Monitor da Educação e da Formação de 2019 (p. 24).

⁽⁵⁾ Tal como definidas na Recomendação do Conselho, de 22 de maio de 2018, sobre as Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida.

⁽⁶⁾ Com base nos dados TALIS 2018, 21 % dos professores referem que precisam de mais formação para ensinarem alunos com necessidades especiais, 16 % para utilizarem as TIC no ensino e cerca de 13 % para ensinarem em ambientes multilingues e multiculturais (Monitor da Educação e da Formação de 2019, p. 10). Os dados apontam também para uma maior diversificação da população estudantil do ensino superior da Europa [Euroestudante VI (2016-2018)].

- i) Escolher os instrumentos, critérios e métodos de avaliação adequados, de acordo com os resultados de aprendizagem pretendidos, a fim de fornecer um retorno de informação atempado e de qualidade a cada aprendiz que lhe permita orientar e melhorar a aprendizagem ulterior;
 - j) Ensinar com recursos muitas vezes limitados, inclusive com a escassez ou inadequação de infraestruturas educativas, espaços de aprendizagem, equipamento e ferramentas, nomeadamente as ferramentas que permitem a aprendizagem em linha.
11. Estes desafios são ainda mais exigentes para os professores e formadores em início de carreira (recentemente diplomados), já que, logo a partir dos primeiros anos de ensino ou formação, enfrentam as mesmas responsabilidades que os seus colegas mais experientes. Além disso, muitas vezes têm de trabalhar em ambientes difíceis, como estabelecimentos de ensino e formação com taxas mais elevadas de aprendentes oriundos de meios socioeconómicos desfavorecidos ou da migração ⁽⁷⁾. Os professores e formadores mais velhos podem sentir outras dificuldades como, por exemplo, enfrentar o fosso entre gerações no local de trabalho.
12. Além disso, para os professores e formadores que trabalham em zonas rurais, remotas ou desfavorecidas, podem existir desafios adicionais tais como os relacionados com o isolamento profissional, infraestruturas limitadas, incluindo as infraestruturas digitais, o acesso a apoio e oportunidades de desenvolvimento profissional, ou o ensino em salas de aula com várias faixas etárias ou vários níveis. Acresce que os professores e formadores que trabalham em zonas urbanas densamente povoadas podem enfrentar desafios mais notórios por ensinarem aprendentes oriundos de diferentes meios multilingues, multiculturais e socioeconómicos.
13. Embora muitos dos desafios que se colocam a muitos professores e formadores sejam os mesmos, existem também, em grau variável em diferentes Estados-Membros, desafios específicos relacionados com os diferentes níveis e tipos de ensino e formação, incluindo os seguintes:
- a) Na educação e acolhimento na primeira infância:
 - dificuldade em atrair e manter profissionais de educação e acolhimento na primeira infância qualificados e com a formação adequada;
 - envelhecimento do pessoal e desequilíbrios entre homens e mulheres, predominando a mão de obra feminina;
 - condições de trabalho pouco atrativas, incluindo um elevado rácio de crianças/pessoal e a falta de percursos profissionais atrativos, bem como a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo;
 - b) Na educação escolar:
 - há dificuldade em atrair e manter os alunos com elevado potencial na formação inicial de professores ⁽⁸⁾, bem como em atrair diplomados e manter os professores em exercício na profissão;
 - a população docente está a envelhecer; existem também desequilíbrios entre homens e mulheres, com as professoras a predominarem, nomeadamente nalgumas disciplinas e nalguns níveis de ensino; além disso, a profissão pode não ser culturalmente representativa da comunidade para a qual trabalha;
 - tudo isto se reflete na escassez de professores que muitos Estados-Membros enfrentam, de modo geral, em determinadas zonas geográficas e disciplinas, como a ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), ou na escassez de professores com competências para ensinar alunos com necessidades especiais, para ensinar num contexto multicultural ou multilingue ou para ensinar alunos oriundos de meios socioeconómicos desfavorecidos ⁽⁹⁾;
 - c) No ensino e formação profissionais:
 - os professores e os formadores deverão ser competentes para promover e desenvolver as competências básicas e essenciais, a par de transmitirem aptidões e conhecimentos técnicos ou profissionais atualizados;
 - pode haver uma maior necessidade de um modelo híbrido de professores e formadores que trabalham tanto em estabelecimentos como em empresas de ensino e formação profissional;

⁽⁷⁾ Monitor da Educação e da Formação de 2019 (p. 21).

⁽⁸⁾ Há uma escassez de estudantes a inscreverem-se na formação inicial de professores, bem como elevadas taxas de abandono escolar (A Carreira Docente na Europa: acesso, progressão e apoio, Eurydice, 2018, p. 10).

⁽⁹⁾ Monitor da Educação e da Formação de 2019 (p. 9, 10 e 21).

- é também necessária a colaboração entre professores e formadores, sobretudo os formadores em contexto laboral, atendendo aos seus papéis e responsabilidades complementares, nomeadamente ao proporcionarem as aprendizagens e a formação em contexto laboral;
 - uma vez que pode oferecer melhores incentivos, o trabalho no setor privado pode ser mais apelativo do que o trabalho em estabelecimentos de ensino e formação profissional;
 - muitos Estados-Membros enfrentam desafios relacionados com o envelhecimento dos professores e formadores;
- d) Na educação de adultos:
- os educadores de adultos desempenham um papel importante na promoção e no desenvolvimento de conhecimentos, aptidões e competências tanto de base como profissionais;
 - podem ter de lidar com o desafio colocado pelas dificuldades dos aprendentes nos domínios linguístico, da literacia e da numeracia, ou por más experiências de ensino e formação;
 - visto que os educadores de adultos trabalham muitas vezes com diversos grupos de aprendentes, têm de estar preparados para aplicar estratégias e métodos de ensino diversificados e eficazes, a fim de irem ao encontro das necessidades, estimularem a motivação e terem em conta os percursos de aprendizagem individuais dos seus aprendentes;
 - para permitir às pessoas enveredarem por uma aprendizagem tendo em vista a melhoria de competências e a requalificação, o papel dos professores e formadores poderá ter de ser revisto à luz do seu potencial contributo para a orientação e validação das competências obtidas através da aprendizagem não formal e informal;
 - os educadores de adultos poderão ter de colaborar com os empregadores em relação à aprendizagem em contexto de trabalho;
 - os educadores de adultos muitas vezes não estão preparados especificamente para ensinar adultos e poderão trabalhar a tempo parcial ou como trabalhadores *freelancer*, pelo que a sua profissionalização representa um grande desafio para garantir a qualidade da educação de adultos;
- e) No ensino superior:
- muitas vezes, as qualificações para entrar na carreira académica não têm por objetivo principal dotar os candidatos das competências pedagógicas adequadas;
 - nem em todos os Estados-Membros existem oportunidades sistémicas, em grande escala, para o desenvolvimento profissional contínuo, centradas na melhoria das competências pedagógicas do pessoal académico;
 - não se dá suficiente atenção ao apoio ao desenvolvimento interinstitucional do pessoal, incluindo a mobilidade internacional dos docentes, nem à criação de comunidades de prática e de redes de profissionais;
 - a diversidade da população estudantil requer a utilização de diferentes métodos de ensino baseados numa abordagem centrada no aluno, o que poderá ser um desafio para as instituições de ensino superior;
 - há desequilíbrios entre homens e mulheres nalgumas disciplinas universitárias e as mulheres estão particularmente sub-representadas nos cargos mais altos;
 - embora a docência seja uma das três missões do ensino superior, muitas vezes valoriza-se mais a investigação do que a docência ao avaliar a progressão na carreira; é ao pessoal mais jovem e ao que está a meio da carreira que frequentemente se pede mais para lecionar, porquanto a progressão na carreira resulta muitas vezes em menos docência e mais tempo para a investigação ⁽¹⁰⁾.
14. Embora os requisitos se estejam a tornar mais complexos e a sua profissão mais exigente, muitos professores e formadores não se sentem respeitados ou valorizados pela sociedade ⁽¹¹⁾ e a profissão está a perder a sua atratividade em muitos Estados-Membros.

⁽¹⁰⁾ Modernização do ensino superior na Europa: Pessoal Académico — 2017, Eurydice 2017.

⁽¹¹⁾ Com base nos dados TALIS 2018, 18 % dos professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico na UE consideram que a sua profissão é valorizada pela sociedade e a percentagem diminui à medida que o tempo passado na profissão aumenta, tal como acontece (em vários países da UE) com a percentagem de professores que continuariam a optar por exercer essa profissão (Monitor da Educação e da Formação de 2019, p. 9).

SALIENTA O SEGUINTE:

15. É essencial continuar a desenvolver e atualizar as competências dos professores e formadores, assegurar os seus conhecimentos especializados e incentivar a sua autonomia e empenho, bem como promover o seu bem-estar pessoal e profissional, a sua motivação e o sentimento de que são valorizados, preparando-os para responderem de forma adequada à mudança, mas encorajando-os também a serem proativos e inovadores na sua profissão.
16. Para o efeito, é necessário continuar a desenvolver as políticas nacionais a fim de apoiar o trabalho dos professores e formadores de uma forma dirigida e global, tendo em conta os requisitos e as necessidades de formação identificados pelos próprios professores e formadores, bem como as necessidades das comunidades de aprendizagem em geral, os resultados pertinentes da investigação no domínio da educação e os objetivos gerais da política nacional em matéria de educação e formação. Além disso, é benéfico oferecer vários modelos de formação, incluindo a aprendizagem presencial, virtual, mista e em contexto laboral.
17. É necessária uma abordagem complementar e global a todos os níveis e em todas as componentes do ensino e formação de professores e formadores. Tal deverá incluir o recrutamento e a seleção dos alunos, a formação inicial de professores (incluindo o estágio), a iniciação e uma mentoria de qualidade, bem como a promoção e o apoio ao desenvolvimento profissional contínuo ao longo de toda a carreira docente e, se for caso disso, mecanismos de avaliação. Há que dar especial atenção aos professores em início de carreira, proporcionando-lhes uma maior orientação e mentoria, para facilitar o seu início de carreira e os ajudar a lidar com as necessidades específicas com que se deparam.
18. De acordo com as circunstâncias nacionais, tal poderá assentar em quadros nacionais de competências abrangentes, atualizados e pertinentes, para professores e formadores ⁽¹²⁾, desenvolvidos num diálogo estruturado e sistemático com as partes interessadas relevantes e que reflitam abordagens, estratégias e métodos de ensino contemporâneos e inovadores, bem como as recentes circunstâncias na sociedade em geral. Neste sentido, é importante que o ensino e a formação de professores e formadores, ao longo da carreira profissional, abranjam de forma mais sistemática os temas e oportunidades de aprendizagem relacionados com o trabalho em ambientes multilingues e multiculturais, o trabalho com aprendentes com necessidades especiais e oriundos de meios desfavorecidos, as pedagogias digitais, o desenvolvimento sustentável e um estilo de vida saudável. Neste contexto, há que prestar especial atenção aos requisitos e necessidades expressos pelos próprios professores e formadores ⁽¹³⁾.
19. O desenvolvimento profissional contínuo dos professores e formadores deve ser entendido como uma condição prévia para ministrarem um ensino e formação de qualidade; por conseguinte, os professores e os formadores deverão ser incentivados a refletir sobre as suas práticas e necessidades de formação, e ser motivados e apoiados para participarem, dando-lhes não só oportunidades de formação de qualidade, mas também tempo para nelas participarem e outros incentivos.
20. Reforçar a ligação dos professores e formadores com os investigadores pode ter um efeito positivo no seu desenvolvimento profissional e estimular práticas pedagógicas orientadas para a investigação, inovadoras e reforçadas.
21. A mobilidade transfronteiras, seja ela a curto ou a mais longo prazo, física, virtual ou mista, é uma forte experiência de aprendizagem e uma valiosa oportunidade para o desenvolvimento das competências sociais, interculturais, multilingues e interpessoais dos participantes, tanto para os alunos na formação inicial de professores, como para os professores e formadores em exercício no seu desenvolvimento profissional contínuo. No entanto, existem obstáculos que impedem a mobilidade tanto dos alunos como dos professores em exercício, tais como a falta de competências linguísticas ou a dificuldade em encontrar quem substitua os professores em exercício. Além disso, os programas de formação inicial de professores apresentam amiúde uma fraca dimensão internacional e baixos níveis de mobilidade para efeito de estudos e de estágios, em comparação com programas de estudo noutras áreas temáticas ⁽¹⁴⁾, e há desafios que se prendem com o reconhecimento dos períodos de mobilidade no estrangeiro e dos resultados da aprendizagem.

⁽¹²⁾ A maioria dos países europeus adota quadros que descrevem um conjunto de competências que os professores devem possuir ou desenvolver ao longo da carreira. Na prática, porém, esses quadros variam em formato, nível de pormenor, valor e utilização (Monitor da Educação e da Formação de 2019, p. 34).

⁽¹³⁾ Com base nos dados TALIS 2018, 21 % dos professores referem que precisam de mais formação para ensinarem alunos com necessidades especiais, 16 % para utilizarem as TIC no ensino e cerca de 13 % para ensinarem em ambientes multilingues e multiculturais (Monitor da Educação e da Formação de 2019, p. 10).

⁽¹⁴⁾ A mobilidade internacional dos professores formandos durante a formação inicial de professores (calculada como a proporção de professores que passaram um período de estudo no estrangeiro como parte da sua formação inicial de professores) não é muito comum e varia consideravelmente entre os Estados-Membros (Monitor da Educação e da Formação, p. 26).

22. As oportunidades relacionadas com as diferentes opções de carreira no âmbito da profissão docente, que oferecem múltiplas vias para a progressão na carreira, podem aumentar a motivação para aceder à profissão e nela permanecer, bem como a motivação para a aprendizagem ao longo da vida. Podem incentivar os professores e os formadores a continuarem dedicados à profissão e empenhados tanto na aprendizagem dos seus aprendentes como na sua própria aprendizagem ao longo da sua vida profissional. Por outro lado, é igualmente importante que os professores e formadores não sejam excessivamente sobrecarregados com tarefas administrativas de tal forma que lhes seja difícil concentrarem-se no ensino.
23. Os professores e formadores, bem como os dirigentes das instituições, podem contribuir para a elaboração de políticas com os seus conhecimentos, competências e sentido prático. Ao mesmo tempo, o seu envolvimento na elaboração de políticas pode aumentar a sua apropriação e, conseqüentemente, ter um efeito positivo nos resultados da execução de várias iniciativas e reformas políticas.
24. O bem-estar dos professores e formadores influencia a sua satisfação profissional e o entusiasmo que têm relativamente ao seu trabalho e repercute-se na atratividade da sua profissão e, posteriormente, em manterem-se nela. É um fator importante na qualidade e no desempenho, que está correlacionado com a sua própria motivação e com a motivação e as realizações dos seus aprendentes.
25. Há aspetos importantes do bem-estar que podem estar relacionados, entre outras coisas, com a compreensão e a gestão das expectativas; a carga de trabalho, os ambientes de trabalho, incluindo a segurança do ensino e da aprendizagem e as condições de trabalho; o apoio existente dos pares e das instituições; as relações com os aprendentes, os pais, os pares e os diretores dos estabelecimentos; e o respeito e o apreço da comunidade em geral. Se não existirem estes fatores ou se não forem sentidos de forma positiva, o resultado pode ser o esgotamento físico e emocional, o *stress* e o esgotamento profissional, que afetam a saúde mental e física.
26. A fim de apoiar a realização e o bem-estar dos professores e formadores, bem como dos aprendentes, é benéfico criar e promover comunidades de aprendizagem colaborativa, e uma cultura de equipa colaborativa entre professores e formadores, os seus pares e os diretores dos estabelecimentos de ensino, alunos, pais e outras partes interessadas, como os empregadores. Os professores e formadores com experiência podem desempenhar um papel importante como mentores dos seus colegas mais novos, beneficiando também eles do intercâmbio intergeracional. Além disso, é importante estimular uma aprendizagem profissional ascendente e interpares, promover uma liderança pedagógica e participativa que reforce a confiança, inspire e motive o pessoal educativo. Acresce que, consoante adequado, a avaliação poderá ser utilizada para apoiar as melhorias registadas no trabalho que desenvolveram, fornecendo uma avaliação e um retorno de informação construtivos sobre o seu desempenho, estabelecendo critérios para a promoção e o reconhecimento dos que alcançam realizações importantes.
27. Um investimento suficiente, eficaz e sustentável em professores e formadores é um investimento na qualidade da educação e da formação. Tal engloba vários aspetos, tais como o investimento em oportunidades de ensino e formação de professores e formadores, infraestruturas e espaços de aprendizagem adequados, ferramentas e recursos, bem como salários ⁽¹⁵⁾.
28. Tudo o que precede poderá ser tido em conta ao desenvolver incentivos para resolver o problema da escassez de professores e formadores. Outras possibilidades a explorar podem incluir bolsas de estudo destinadas a atrair alunos para programas de estudo relevantes ou o recrutamento de profissionais com qualificações distintas das da docência, tendo o cuidado de promover e apoiar uma docência de elevada qualidade.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, NA OBSERVÂNCIA DA AUTONOMIA INSTITUCIONAL, E DE ACORDO COM AS CIRCUNSTÂNCIAS NACIONAIS, A:

29. Prosseguirem e intensificarem os esforços para envolver os professores e os formadores na criação de políticas educativas e de formação a todos os níveis da sua conceção, aumentando a colaboração, promovendo a apropriação do processo por professores e formadores, bem como a sua autonomia na aplicação prática dessas políticas.
30. Terem em conta a necessidade de uma abordagem global da formação inicial, da iniciação e do desenvolvimento profissional contínuo dos professores e formadores quando desenvolverem políticas relacionadas com a educação e a formação de professores e formadores.
31. Promoverem e apoiarem uma maior participação de professores e formadores no desenvolvimento profissional contínuo, nomeadamente tomando mais medidas para eliminar os obstáculos à participação e às oportunidades oferecidas, e envidarem esforços para que haja avaliações adequadas e seja reconhecido o valor do desenvolvimento profissional contínuo como parte integrante da progressão na carreira.

⁽¹⁵⁾ Os dados disponíveis indicam que os salários têm um impacto no recrutamento e na manutenção de professores e formadores, bem como nos resultados da aprendizagem. Os salários dos professores são muitas vezes inferiores aos salários médios de outros trabalhadores com formação superior. (Monitor da Educação e da Formação de 2019 (p. 39-40).

32. Incentivarem os estabelecimentos de ensino e formação a proporcionarem aos professores e formadores oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo que tenham impacto e se baseiem na investigação, assentes na colaboração, na observação e aprendizagem entre pares, na orientação, na mentoria e no trabalho em rede. No desenvolvimento de tais oportunidades, se for caso disso, incentivarem os estabelecimentos de ensino e formação a alargarem a sua oferta de aprendizagem, incluindo unidades de aprendizagem mais pequenas, como as que podem conduzir a microcredenciais, tendo em conta os sistemas de garantia da qualidade.
33. Continuarem a apoiar as instituições de ensino superior, no pleno respeito pela sua autonomia, para que reforcem as competências do pessoal académico na aplicação de uma abordagem de avaliação, ensino e aprendizagem baseada na investigação e centrada no aluno, e estabeleçam e sigam processos claros, transparentes e justos de recrutamento e emprego que reconheçam o valor das atividades pedagógicas ⁽¹⁶⁾, a que se deverá também atender nas políticas e práticas de progressão.
34. Refletirem sobre a possibilidade de diversificação das carreiras dos professores e formadores e de desenvolvimento de quadros de carreiras nacionais para ajudar a satisfazer as suas aspirações e motivações profissionais, bem como as suas necessidades de aprendizagem.
35. Motivarem os estabelecimentos de ensino e formação a integrarem a mobilidade dos professores e formadores — física, virtual ou mista — nas suas estratégias de aprendizagem, desenvolvimento e internacionalização, utilizando inclusive o potencial de ferramentas europeias tais como a *e-Twinning* (geminção eletrónica) e a EPALE (Plataforma Eletrónica para a Educação de Adultos na Europa) como parte integrante da aprendizagem. Validarem, sempre que possível e em conformidade com a regulamentação nacional e de acordo com as circunstâncias nacionais, as aptidões e competências adquiridas através das ferramentas europeias e a mobilidade no âmbito do desenvolvimento profissional contínuo dos professores e formadores.
36. Redobrem esforços para promover a mobilidade entre alunos, professores e formadores em exercício, e eliminarem os obstáculos que persistem, a fim de aumentar as taxas de participação. A este respeito, incentivarem as instituições de ensino superior responsáveis pela formação inicial de professores a explorarem plenamente o potencial da mobilidade no âmbito da sua oferta de aprendizagem, que pode incluir, se for caso disso, oportunidades de mobilidade nos programas de estudo. Além disso, facilitarem a participação em várias formas de mobilidade no desenvolvimento profissional dos professores e formadores em exercício, inclusive envidando esforços para encontrar soluções sustentáveis para as necessidades de substituição.
37. A fim de melhorar a atratividade e o estatuto da profissão, investirem em medidas associadas à melhoria da formação inicial e da formação profissional contínua, das condições de trabalho e das perspetivas de carreira, bem como em medidas destinadas a reforçar mais a sua resiliência e bem-estar, para os ajudar a enfrentar os aspetos stressantes do seu trabalho. Para tratar estes aspetos, é importante permitir uma participação efetiva dos parceiros sociais.
38. Cooperarem e trocaram experiências e informações relacionadas com a evolução das políticas relativas aos professores e formadores, incluindo o desenvolvimento e a revisão dos quadros nacionais de competências para professores e formadores.

CONVIDA A COMISSÃO, DE ACORDO COM AS SUAS COMPETÊNCIAS E NA OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE, A:

39. A fim de facilitar a mobilidade dos alunos e dos professores e formadores em exercício, em cooperação com os Estados-Membros, promover o diálogo e analisar os obstáculos, incluindo os aspetos estruturais, o reconhecimento dos resultados dos períodos de aprendizagem no estrangeiro e as qualificações académicas, e dar orientações aos estabelecimentos de ensino e formação profissional para melhorarem a mobilidade e alargarem a perspetiva internacional dos professores formandos e dos formadores.
40. Complementar os esforços nacionais existentes, estudar a possibilidade de elaborar uma proposta de quadro de competências europeias pertinente ⁽¹⁷⁾, para promover o desenvolvimento e a avaliação de conhecimentos, competências e atitudes relacionados com o desenvolvimento sustentável, a utilizar numa base voluntária.
41. Apoiar uma cooperação mais estreita entre os estabelecimentos de ensino e formação na União, a fim de reforçar a formação de professores com base na investigação, apoiar a mobilidade transfronteiras e as oportunidades de aprendizagem conjuntas ao longo do processo de desenvolvimento profissional dos professores, por exemplo incentivando a cooperação voluntária e a ligação em rede, ao nível da União, dos estabelecimentos nacionais de ensino e formação, sob a forma de academias europeias de formação de professores.

⁽¹⁶⁾ Normas 1.3 e 1.5, Normas e diretrizes para a garantia da qualidade no Espaço Europeu do Ensino Superior, 2015.

⁽¹⁷⁾ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Pacto Ecológico Europeu, 11 de dezembro de 2019 (p. 19).

42. A fim de complementar os esforços nacionais existentes, estudar a possibilidade de elaborar orientações europeias de apoio, a utilizar voluntariamente, para a criação de um enquadramento de carreiras a nível nacional, com base nos resultados da atividade do grupo de trabalho Educação e Formação 2020 sobre as escolas, por forma a tratar a progressão na carreira de professores e formadores numa perspetiva mais ampla e dar resposta aos seus objetivos, motivação e ambições.
 43. Em cooperação com os Estados-Membros, promover a utilização e estudar a possibilidade de desenvolver mais as plataformas em linha existentes, tais como a *e-Twinning*, a *School Education Gateway* (plataforma digital europeia para a educação escolar) e a EPALÉ, e estudar possíveis formas de alargar a sua utilização para facilitar a mobilidade tanto de alunos como de professores e formadores em exercício, como por exemplo encontrar parceiros para projetos de mobilidade e proporcionar uma plataforma destinada à preparação da mobilidade e ao seguimento que lhe é dado.
 44. A fim de fomentar o apreço pela profissão docente, promover a sua importância e dar visibilidade a um ensino de elevada qualidade, investigar a viabilidade e o valor acrescentado de introduzir uma recompensa anual europeia para professores ou formadores excecionais, por exemplo por promoverem a inovação, a inclusividade ou a dimensão europeia no ensino.
 45. Continuar a apoiar o desenvolvimento de oportunidades de educação e formação para os professores e formadores em exercício, e para os vindouros, bem como a sua mobilidade, nomeadamente através do programa Erasmus+ e dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, em especial o Fundo Social Europeu, e os que lhes sucederem.
 46. Ter plenamente em conta as presentes conclusões na elaboração de propostas para o Espaço Europeu da Educação e o novo quadro estratégico para a cooperação no domínio da educação e da formação, incluindo a continuação do intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros.
-

ANEXO

Contexto político

1. Conclusões do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, reunidos no Conselho, sobre a melhoria da qualidade da formação de professores (15 de novembro de 2007)
 2. Conclusões do Conselho sobre o aperfeiçoamento profissional dos professores e dos dirigentes escolares (26 de novembro de 2009)
 3. Conclusões do Conselho sobre a liderança eficaz no ensino (25 e 26 de novembro de 2013)
 4. Conclusões do Conselho sobre uma formação de professores eficaz (20 de maio de 2014)
 5. Conclusões do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros, reunidos no Conselho, sobre a inclusão na diversidade a fim de alcançar uma educação de elevada qualidade para todos (17 de fevereiro de 2017)
 6. Conclusões do Conselho sobre o desenvolvimento das escolas e um ensino de excelência (20 de novembro de 2017)
 7. Quadro europeu para as competências digitais dos educadores (2017)
 8. Recomendação do Conselho relativa à promoção de valores comuns, da educação inclusiva e da dimensão europeia do ensino (22 de maio de 2018)
 9. Recomendação do Conselho sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida (22 de maio de 2018)
 10. Recomendação do Conselho relativa a sistemas de educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade (22 de maio de 2019)
 11. Recomendação do Conselho relativa a uma abordagem global do ensino e aprendizagem das línguas (22 de maio de 2019)
 12. TALIS — O Inquérito Internacional da OCDE, de 2018, sobre Ensino e Aprendizagem
 13. Monitor da Educação e da Formação de 2019
-