**10 kľúčových bodov v rámci kampane ETUCE na zvýšenie atraktivity učiteľského povolania:**

1. Zabezpečiť profesijnú autonómiu a akademickú slobodu
2. Prispieť ku kolegiálnemu líderstvu vo výchovno-vzdelávacích zariadeniach
3. Poskytovať dôstojné platy vrátane riešenia akýchkoľvek platových nerovností
4. Zabezpečiť udržateľné pracovné podmienky a dbať na spokojnosť učiteľov
5. Kontrolovať nadmernú pracovnú záťaž a pracovný čas
6. Vytvoriť kvalitný systém vstupu nových a udržania existujúcich učiteľov
7. Zabezpečiť možnosti na kvalitné a inkluzívne adaptačné vzdelávanie a kontinuálny profesijný rozvoj
8. Riešiť problémy rovnosti a rôznorodosti v učiteľskej profesii
9. Podporovať a prispievať k sociálnemu dialógu
10. Posilňovať status učiteľskej profesie

**Závery z projektu:
Akčný rámec na zvýšenie atraktivity učiteľského povolania**

**Uznanie úlohy sociálnych partnerov vo vzdelávaní a podpora sociálneho dialógu**

* 1. Rešpektovať sociálnych partnerov a zmysluplne ich zapájať do riešenia otázok zamestnanosti v sektore vzdelávania na všetkých úrovniach s cieľom posilniť sociálny dialóg medzi rôznymi úrovňami verejnej správy a odborovými a zamestnávateľskými organizáciami;
	2. Zaviazať sa k podpore sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania na európskej, národnej a miestnej úrovni, s cieľom zabezpečiť spravodlivé a inkluzívne pracovné podmienky pre učiteľov, vedenie škôl a ďalší pedagogický a nepedagogický personál;
	3. Podporovať rozvoj modelového systému na organizovanie a vedenie kolektívnych sporov s inštitúciami zodpovednými za odmeňovanie učiteľov;

**Pracovné podmienky**

* 1. Podporovať spoluprácu so zamestnancami pri riadení vzdelávacích inštitúcií s cieľom
1. vytvárať podmienky pre pozitívne prostredie vo vzdelávacích inštitúciách s kultúrou tolerancie, rovnosti, rešpektuj, inkluzívnosti a spolupráce
2. zvyšovať úroveň vyučovania, učenia sa a hodnotenia;
	1. Podporovať stabilné a predvídateľné pracovné podmienky pre začínajúcich učiteľov, aby sa znížila miera predčasného odchodu týchto učiteľov počas obdobia adaptačného vzdelávania/prípravy učiteľov a v prvých rokoch ich profesionálnej kariéry;
	2. Podporovať primerané platové ohodnotenie, ktoré je konkurencieschopné v porovnaní s inými absolventmi a riešiť prípadné platové nerovnosti prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv a ovplyvňovať národnú legislatívu týkajúcu sa platov zamestnancov verejnej správy, berúc do úvahy rastúce životné náklady v Európe a európsku smernicu o primeraných minimálnych mzdách (EU/2022/2041);
	3. Rozoznávať rozsah, v ktorom pracovný čas učiteľov presahuje rámec priamej VVČ a správne posúdiť skutočnú pracovnú záťaž učiteľov vrátane odmeny za prácu nadčas;
	4. Umožniť prispôsobovanie pracovného času kvalifikovaných učiteľov, vedúcich zamestnancov škôl a ostatných zamestnancov podľa individuálnych potrieb pri zabezpečení pedagogickej kontinuity v prospech žiakov a študentov;
	5. Realizovať politiky na podporu spravodlivého a udržateľného pracovného zaťaženia, mobility zamestnancov, rodovej rovnosti, náboru nových učiteľov, riaditeľov škôl a ďalších zamestnancov;

**Úvodné vzdelávanie učiteľov a kontinuálny profesionálny rozvoj**

* 1. Uznávať, oceňovať a podporovať kontinuálny profesijný rozvoj ako základný pedagogický rozmer učiteľskej profesie;
	2. Vypracovať nové stratégie a zaviesť programy zamerané na zlepšenie atraktívnosti učiteľského povolania týkajúce sa prípravy učiteľov, adaptačného vzdelávania, kontinuálneho profesionálneho rozvoja, dôstojných pracovných podmienok, spravodlivého a udržateľného pracovné zaťaženie, mobility, rodovej rovnováhy, atď.;
	3. Rozvíjať stratégie a programy s cieľom zabezpečiť, aby príprava učiteľov, adaptačné vzdelávanie začínajúceho učiteľa a kontinuálny profesionálny rozvoj boli na vysokej úrovni a boli relevantné;
	4. Vytvárať podporné opatrenia na vstup nových a udržanie existujúcich učiteľov zvýšením kvality adaptačného vzdelávania a mentorstva, uznávajúc, že tieto programy zohrávajú kľúčovú úlohu pri integrácii začínajúcich učiteľov do profesie a profesionálnej socializácii začínajúcich kolegov;
	5. Priznávať, že dostupné, bezplatné, kvalitné a inkluzívne vzdelávanie učiteľov od prípravy na vysokých školách cez programy kontinuálneho profesionálneho rozvoja sú kľúčové pre pravidelnú aktualizáciu pedagogických kompetencií učiteľov;
	6. Zavádzať inovatívne opatrenia na podporu učiteľov v strednej a neskoršej kariére, aby zostali v profesii – napríklad upraviť pomer medzi vyučovaním a inými záväzkami, ktoré reflektujú rozvinuté odborné znalosti a kompetencie týchto učiteľov;
	7. Prestať systém učebných osnov, zavádzať nové metódy a formy práce so žiakmi s cieľom zabezpečiť optimálny rozvoj v súlade s ich schopnosťami a preferenciami;

**Investovanie do vzdelávania**

* 1. Podporovať investície do kvalitného, inkluzívneho, atraktívneho a inovatívneho vzdelávania vrátane cielených investícií na zabezpečenie dôstojného pracovného prostredia pre učiteľov, vedenie škôl a ďalších pedagogických a nepedagogických zamestnancov;
	2. Poskytovať stimuly, vrátane udržateľného kariérneho postupu, povzbudzovať vedenie škôl a učiteľov, aby prispievali ku kultúre spolupráce a udržiavali ju, pretože zvyšuje atraktivitu učiteľského povolania a zlepšuje výsledky študentov;
	3. Podporovať udržateľné investície a stimulačné mechanizmy na podporu zvýšenia účasti učiteľov na adaptačnom vzdelávaní a programoch ďalšieho odborného vzdelávania;

**Zdravie a bezpečnosť**

* 1. Zabezpečiť trvalo udržateľné dôstojné pracovné podmienky a podporovať psychickú pohodu a zdravie a bezpečnosť učiteľov znižovaním rizík a riešením psycho-sociálnych hrozieb, ako je pracovný stres, depresia z vyhorenia, preťaženie a prílišná pracovná záťaž, ktoré môžu ovplyvniť zdravie učiteľov a viesť k tomu, že učitelia predčasne opúšťajú povolanie;
	2. Zlepšiť zdravotnú gramotnosť zamestnancov škôl ako aj zamestnávateľov s cieľom zvýšiť povedomie o význame ochrany zdravia, bezpečnostných opatreniach a hodnotení rizík na pracovisku,
	3. Zabezpečiť rešpektovanie práva na odpojenie, aby sa predišlo nerovnováhe medzi pracovným a súkromným životom;
	4. Predchádzať a kontrolovať nadmernú pracovnú záťaž a pracovný stres s cieľom podporiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom;
	5. Podporovať prijatie usmernení a implementáciu Smernice EÚ o boji proti násiliu zo strany tretích strán a obťažovaniu na pracovisku a dodržiavať Rámcovú smernice EÚ o BOZP, Chartu základných práv EÚ a dohovor MOP č. 190;

**Status učiteľského povolania**

* 1. Podporovať profesionálnu autonómiu a akademickú slobodu učiteľov a riaditeľov škôl pri rozhodovaní o najvhodnejšom prístupe pri plnení vzdelávacieho programu v závislosti od miestnych podmienok, špecifických súvislostí a individuálnych potrieb s cieľom zabezpečiť kvalitné a inkluzívne vzdelávanie;
	2. Riešiť výzvy v oblasti rovnosti a rozmanitosti pracovnej sily prostredníctvom prijatia politík a postupov, ktoré pomôžu pritiahnuť do učiteľskej profesie ľudí, ktorí odrážajú rozmanitosť v spoločnosti;
	3. Prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby boli pracovné podmienky a platy čo najpríťažlivejšie a konkurencieschopné s cieľom prilákať najlepších možných kandidátov pre učiteľské povolanie;
	4. Zlepšiť postavenie a verejné vnímanie učiteľského povolania prostredníctvom verejných kampaní na propagáciu učiteľskej profesie medzi širokou verejnosťou, najmä v

preduniverzitnom a vyššom stredoškolskom veku a prostredníctvom spolupráce medzi sociálnymi partnermi a vzdelávacích inštitúcií ich šíriť vo verejnosti.

**Následné opatrenia sociálnych partnerov**

* 1. ETUCE a EFEE a ich členovia sa zaväzujú vykonať vyhodnotenie aktivít sociálnych partnerov na realizáciu týchto opatrení tri roky po prijatí tohto dokumentu.