

Bruxelles, den 26. maj 2020
(OR. en)

8269/20

EDUC 197
JEUN 37
EMPL 254
SOC 327

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	7624/20+COR 1
Vedr.:	Rådets konklusioner om fremtidens europæiske lærere og undervisere

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om europæiske lærere og undervisere for fremtiden, som Rådet vedtog ved skriftlig procedure den 25. maj 2020, jf. artikel 12, stk. 1, første afsnit, i Rådets forretningsorden og artikel 1 i Rådets afgørelse 2020/556.

Rådets konklusioner vil blive fremsendt til offentliggørelse i Den Europæiske Unions Tidende som besluttet af De Faste Repræsentanternes Komité den 14. maj 2020.

Rådets konklusioner om fremtidens europæiske lærere og undervisere

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

SOM MINDER OM den politiske baggrund for dette spørgsmål, jf. bilaget til disse konklusioner,

SOM ANERKENDER FØLGENDE:

1. Uddannelse former menneskeheden og har en transformativ rolle for både det enkelte menneske og samfundet. Det er vigtigt for borgernes sociale, økonomiske, demokratiske og kulturelle engagement samt for vækst, bæredygtig udvikling, social samhørighed og velstand i Unionen. Relevant, inkluderende og retfærdig uddannelse af høj kvalitet giver ikke kun borgerne viden, færdigheder og kompetencer i overensstemmelse med den nuværende og fremtidige udvikling, men former også deres holdninger, værdier og adfærd, så de kan trives professionelt og personligt og være aktive og ansvarlige medborgere.
2. Lærere og undervisere¹ på alle niveauer og i alle former for uddannelse udgør en uundværlig drivkraft for uddannelse. De spiller en afgørende rolle med hensyn til at forberede personer, uanset baggrund og alder, på at leve, lære og arbejde i dagens verden samt med hensyn til at skabe og lede fremtidige forandringer.

¹ Med henblik på disse konklusioner er en lærer en person, der anerkendes som havende status som lærer (eller tilsvarende) i henhold til national lovgivning og praksis, mens en underviser er enhver, der udfører en eller flere aktiviteter i forbindelse med den (teoretiske eller praktiske) uddannelsesfunktion, enten i en uddannelsesinstitution eller på en arbejdsplads. Det omfatter lærere inden for almen og videregående uddannelse, lærere og undervisere i erhvervsrettede grund- og efteruddannelser, ansatte inden for førskoleundervisning og børnepasning samt voksenundervisere.

3. I en situation med konstant social, demografisk, kulturel, økonomisk, videnskabelig, miljømæssig og teknologisk forandring ændrer uddannelsesverdenen sig, og det samme gælder lærer- og underviserfaget med stigende krav, ansvar og forventninger. Løbende innovation og udfordringer påvirker ikke kun de krævede kompetencer, men også lærernes og undervisernes trivsel og lærerfagets tiltrækningskraft.
4. Europæiske lærere og undervisere er hjørnestenen i det europæiske uddannelsesområde og har en central rolle at spille med hensyn til at fremme den europæiske dimension i undervisningen², idet de støtter de lærende i at forstå og opleve en europæisk identitetsfølelse og et europæisk tilhørsforhold,

SOM ANERKENDER FØLGENDE:

5. Den nuværende krise forårsaget af covid-19 har medført en hidtil uset udfordring for lærere og undervisere på alle niveauer og i alle former for uddannelse. De har været nødt til hurtigt at gå fra ansigt til ansigt-undervisning til hovedsagelig fjernundervisning og i vid udstrækning virtuel undervisning. Under disse ekstraordinære omstændigheder har lærere og undervisere udvist imponerende engagement, kreativitet, fagligt samarbejde og gjort en betydelig indsats for at sikre, at både læringen og de lærendes fremskridt fortsætter, herunder ved at yde støtte til deres trivsel,

² Som defineret i Rådets henstilling af 22. maj 2018 om fremme af fælles værdier, inklusiv uddannelse og den europæiske dimension i undervisningen.

SOM ER SIG FØLGENDE BEVIDST:

6. I overensstemmelse med nærhedsprincippet, som også omfatter lærerfaget, ligger ansvaret for uddannelsessystemernes tilrettelæggelse og indhold hos medlemsstaterne. I denne forbindelse har medlemsstaterne forskellige krav til de typer og niveauer af kvalifikationer, der er nødvendige for at få adgang til og gøre karriere inden for lærerfaget³.
7. Ved at fuldføre et højere uddannelsestrin kan potentielle lærere og undervisere få et mere omfattende sæt af kompetencer, herunder de kompetencer, der kræves for at udvikle deres faglige uafhængighed i undervisningspraksis. Dette kan igen bidrage til større jobtilfredshed og til opfattelsen af fagets påskønnelse og respekt⁴.
8. Lærere og undervisere har ansvaret for at gøre det lettere for de lærende at erhverve nøglekompetencer⁵ og faglige færdigheder, ikke blot for at ruste dem til en vellykket udførelse af fremtidige job – hvorefter nogle endnu ikke kendes – men også for at fremme deres sociale ansvar og samfundsengagement, formidle menneskelige værdier samt støtte deres personlige vækst og trivsel.

³ I EU kræves der generelt en videregående uddannelse for at kunne undervise. Det mest udbredte minimumskrav for undervisning på primærtrinnet er en bachelorgrad. For at undervise på lavere sekundærtrin har halvdelen af EU's systemer fastsat minimumskvalifikationer på masterniveau. For at kunne undervise på gymnasieniveau skal lærere i de fleste EU-lande som minimum have en mastergrad (Uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 24). Ved førskoleundervisning og børnepasning stilles der dog forskellige krav til minimumskvalifikationer i hele Europa. Nogle lande har de samme krav til minimumskvalifikationer for alle medarbejdere, mens andre lande kræver forskellige kvalifikationer for forskellige stillinger og profiler. "Der kræves ofte ikke en videregående uddannelse for alle medlemmer af et team inden for førskoleundervisning og børnepasning" (nøgledata om førskoleundervisning og børnepasning i Europa, Eurydice-rapport, 2019, s. 71-72).

⁴ (Uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 24).

⁵ Som defineret i Rådets henstilling af 22. maj 2018 om nøglekompetencer for livslang læring.

9. Deres faglige og pædagogiske ekspertise samt deres engagement, entusiasme, jobtilfredshed og selvtillid har en indflydelse på de lærendes læringsresultater, fremskridt og trivsel. Som rollemodeller for livslang læring kan lærere og undervisere motivere de lærende til at engagere sig og tage ansvar for deres egen livslange læring, stimulere deres interesse og opmuntre til nysgerrighed og kreativitet.
10. Som reaktion på forskellige, stadig mere krævende roller, ansvar og forventninger hos de lærende, institutionsledelsen, de politiske beslutningstagere, forældrene og lokalsamfundet, hvor det er relevant og i overensstemmelse med nationale forhold, skal lærere og undervisere forblive engagerede og støttes for effektivt at kunne reagere på ændringer og udfordringer. Disse udfordringer kan være til stede i forskelligt omfang i forskellige medlemsstater og er især relaterede, men ikke begrænsede, til:
- a) at skulle afveje forskellige aspekter af deres arbejdsbyrde, at de ofte skal håndtere en lang række administrative opgaver, deltage i institutionelt lederskab, yde støtte og vejledning til deres lærende, planlægge og finde tid til samarbejde med fagfæller og egen faglig udvikling, samtidig med at kvaliteten af deres undervisning og de lærendes resultater løbende skal udvikles og vedligeholdes
 - b) at fremme udviklingen af de lærendes intellektuelle, følelsesmæssige, sociale og kreative potentiale på en helhedsorienteret måde og samtidig sikre deres uddannelsesmæssige fremskridt

- c) at anvende forskellige forskningsbaserede undervisningsmetoder og -praksis, integrere innovative og digitale metoder og tilgange med fokus på learnercentrerede og kompetencebaserede tilgange i overensstemmelse med de lærendes løbende og individuelle behov med henblik på at fremme læringsprocessen og støtte den fælles skabelse af læring og undervisning, samtidig med at det sikres, at en sådan praksis er inklusiv, socialt afbalanceret og fair
- d) at arbejde i miljøer, der er blevet ændret af teknologi, digitalisering og kunstig intelligens, under hensyntagen til deres pædagogiske potentiale og etiske, sikre og ansvarlige brug
- e) at arbejde i sprogligt og kulturelt mangfoldige klasseværelser og læringsmiljøer med lærende fra en række forskellige socioøkonomiske baggrunde med forskellige behov, herunder særlige undervisningsbehov⁶, og sikre inklusivitet
- f) at deltage i den politiske beslutningstagning, navnlig inden for udvikling, gennemførelse og evaluering af uddannelsesreformer, herunder løbende revision af læseplaner
- g) at opbygge en opmuntrende og konstruktiv atmosfære i læringsmiljøer, herunder positive og gensidigt støttende forbindelser inden for deres team og med andet undervisningspersonale, lærende, familier og arbejdsgivere, hvor det er relevant
- h) at sørge for adfærdskontrol i klasseværelset og potentielt forhindre forskellige former for vold, herunder cybervold, der kan påvirke de lærendes resultater og helbred negativt, desuden eventuelt at håndtere voldelig adfærd rettet mod dem selv

⁶ På grundlag af TALIS 2018-data rapporterer 21 % af lærerne om et yderligere behov for uddannelse i at undervise elever med særlige behov, 16 % i brugen af IKT til undervisning og ca. 13 % i undervisning i flersprogede og multikulturelle miljøer (uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 10). Data viser stadig større mangfoldighed blandt Europas studerende på de videregående uddannelser (Eurostudent VI (2016-2018)).

- i) at vælge passende vurderingsværktøjer, kriterier og metoder, der er tilpasset de forventede læringsresultater, så der kan gives god og rettidig feedback til hver lærende med henblik på at vejlede og forbedre deres videre læring
 - j) at undervise, ofte med begrænsede ressourcer, herunder begrænsede eller utilstrækkelige uddannelsesmæssige infrastrukturer, læringsrum, udstyr og værktøjer, bl.a. værktøjer, der muliggør onlinelæring.
11. Disse udfordringer er endnu mere krævende for uerfarne (nyuddannede) lærere og undervisere, da de fra de første års undervisning har det samme ansvar som deres mere erfarne kolleger. Derudover kan de ofte komme til at arbejde i udfordrende miljøer, f.eks. uddannelsesinstitutioner med flere lærende med en svag socioøkonomisk baggrund eller med migrantbaggrund⁷. Lærere og undervisere med højere anciennitet kan opleve andre vanskeligheder, f.eks. en generationskløft på arbejdspladsen.
12. Desuden kan lærere og undervisere, der arbejder på landet eller i fjerntliggende eller ugunstigt stillede områder, opleve andre udfordringer, f.eks. med hensyn til faglig isolation, begrænset infrastruktur, herunder digital infrastruktur, adgangen til støtte og mulighederne for faglig udvikling eller undervisning af forskellige årgange og klasser med flere årgange. Endvidere kan lærere og undervisere, der arbejder i tætbefolkede byområder, opleve større udfordringer i forbindelse med undervisning af lærende fra forskellige flersprogede, multikulturelle og socioøkonomiske baggrunde.

⁷ Uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 21.

13. Selv om mange lærere og undervisere har mange af de samme udfordringer, er der også i varierende grad i forskellige medlemsstater forskellige specifikke udfordringer i forbindelse med forskellige uddannelsesniveauer og -typer, herunder følgende:

a) i førskoleundervisning og børnepasning:

- vanskeligheder med at tiltrække og fastholde kvalificerede og veluddannede medarbejdere inden for førskoleundervisning og børnepasning
- stadig ældre medarbejdere og kønsrelaterede skævheder med overvejende kvindelig arbejdskraft
- dårlige arbejdsvilkår, herunder en høj lærer-elev-ratio, og for få attraktive karriereforløb og begrænsede muligheder for løbende faglig udvikling

b) inden for skoleuddannelse:

- Det er vanskeligt at tiltrække og fastholde lærerstuderende med stort potentiale i lærergrunduddannelse⁸ og at tiltrække nyuddannede og fastholde praktiserende lærere i faget
- Lærerguppen bliver ældre. Der forekommer også kønsrelaterede skævheder med overvejende kvindelige lærere, navnlig inden for visse fag og på bestemte uddannelsesstrin. Desuden er det ikke sikkert, at lærerfaget er kulturelt repræsentativt for det samfund, det betjener
- Alt dette afspejles i den lærermangel, som mange medlemsstater oplever, både generelt i bestemte geografiske områder, inden for visse emneområder, f.eks. STEM (naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik), eller manglen på lærere med kompetencer til at undervise elever med særlige behov, undervise i en multikulturel eller flersproget sammenhæng eller undervise studerende fra en ugunstig socioøkonomisk baggrund⁹

⁸ For få studerende søger ind på en lærergrunduddannelse, og der er høje frafaldsprocenter (Teaching Careers in Europe, Access, Progression and Support, Eurydice-rapporten 2018, s. 10).

⁹ Uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 9, 10 og 21.

c) inden for erhvervsrettet uddannelse:

- Lærere og undervisere bør have kompetence til at fremme og udvikle grundlæggende færdigheder og nøglekompetencer og samtidig undervise tidssvarende erhvervsfaglige eller tekniske færdigheder og kundskaber
- Der kan være et større behov for "hybride" lærere og undervisere, som arbejder i både erhvervsuddannelsesinstitutioner og virksomheder
- Der er også brug for et samarbejde mellem lærere og undervisere, navnlig undervisere i virksomhederne, i betragtning af deres komplementære roller og ansvar, især hvad angår lærlingeuddannelser og læring på arbejdspladsen
- Da der kan tilbydes bedre incitamenter, kan det være mere tiltrækkende at arbejde i den private sektor end i erhvervsuddannelsesinstitutioner
- Mange medlemsstater oplever udfordringer i forbindelse med stadig flere ældre lærere og undervisere

d) inden for voksenuddannelse:

- Voksenundervisere spiller en vigtig rolle med hensyn til at fremme og udvikle både grundlæggende og faglige kundskaber, færdigheder og kompetencer
- De skal måske også kunne håndtere udfordringer i forbindelse med lærendes læse- og skrivefærdigheder, talforståelse og sproglige problemer eller dårlige uddannelseserfaringer
- Eftersom voksenundervisere ofte arbejder med forskellige grupper af lærende, skal de være forberedt på at anvende forskellige, effektive undervisningsstrategier og -metoder for at kunne opfylde behovene, stimulere motivationen og tilgodese de lærendes individuelle læringsforløb
- For at enkeltpersoner skal kunne deltage i opkvalificering og omskoling, kan det blive nødvendigt at genoverveje læreres og underviseres rolle i lyset af deres potentielle bidrag til vejledning og validering af færdigheder opnået gennem ikkeformel og uformel læring
- Det kan blive nødvendigt for voksenundervisere at samarbejde med arbejdsgivere om arbejdsbaseret læring
- Voksenundervisere er ofte ikke specifikt rustede til at undervise voksne og er måske ansat på deltid eller arbejder som freelancere, så deres professionalisering udgør en betydelig udfordring med hensyn til at sikre voksenuddannelsens kvalitet

e) inden for de videregående uddannelser:

- Adgangskvalifikationerne til at undervise på universiteterne fokuserer ofte ikke på at udstyre ansøgerne med passende undervisningskvalifikationer
- Ikke alle medlemsstater kan tilbyde systemiske muligheder for løbende faglig udvikling med fokus på at forbedre de akademiske medarbejderes undervisningskvalifikationer
- Der lægges ikke tilstrækkelig vægt på at støtte den interinstitutionelle udvikling af medarbejderne, herunder international undervisningsmobilitet, eller på opbygningen af praksisfællesskaber og faglige netværk
- Mangfoldigheden blandt de studerende gør det nødvendigt at anvende forskellige undervisningsmetoder baseret på en studentercentreret tilgang, hvilket kan være en udfordring for de videregående uddannelsesinstitutioner
- Der er kønsrelaterede skævheder inden for visse akademiske fagområder, og de kvindelige medarbejdere er især underrepræsenteret i de højere stillingskategorier
- Selv om undervisning er en af de videregående uddannelsers tre overordnede mål, vurderes forskning ofte højere end undervisning i forbindelse med karriereudvikling. Der kræves ofte mere undervisning fra ansatte på lavere eller mellemniveau, da karriereudvikling ofte resulterer i mindre undervisning og mere tid til forskning¹⁰.

14. Selv om kravene bliver mere komplekse og deres fag mere krævende, føler mange lærere og undervisere ikke, at de respekteres eller værdsættes af samfundet¹¹, og faget bliver stadig mindre attraktivt i mange medlemsstater,

¹⁰ Modernisering af de videregående uddannelser i Europa Akademisk personale – 2017, Eurydice, 2017.

¹¹ Baseret på TALIS 2018-data finder 18 % af lærerne i de højere skoleklasser i EU, at deres fag værdsættes af samfundet, og andelen bliver mindre, jo længere de har været lærere, og det samme gør (i flere EU-lande) andelen af lærere, der stadig ville vælge at arbejde som lærere (uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 9).

UNDERSTREGER FØLGENDE:

15. Det er vigtigt at videreudvikle og ajourføre lærernes og undervisernes kompetencer, sikre deres ekspertise og tilskynde deres uafhængighed og engagement og fremme deres personlige og faglige trivsel, motivation og følelse af påskønnelse, ruste dem på passende vis til at reagere på forandringer, men også tilskynde dem til at være proaktive og innovative i deres lærerfag.
16. For at kunne gøre dette er det nødvendigt at videreudvikle nationale politikker til støtte for det arbejde, der udføres af lærere og undervisere på en målrettet og sammenhængende måde, idet der tages hensyn til de krav og uddannelsesbehov, som lærere og undervisere selv har identificeret, samt til de bredere læringsfællesskabers behov, de relevante resultater af uddannelsesforskningen og de overordnede nationale uddannelsesmål. Desuden er det en god idé at tilbyde forskellige uddannelsesmodeller, herunder direkte, virtuel, blandet og arbejdsbaseret læring.
17. Der er behov for en supplerende og omfattende tilgang på alle niveauer og i alle dele af lærer- og underviseruddannelsen. Det gælder bl.a. ansættelse og udvælgelse af studerende, lærergrunduddannelsen (herunder praktikophold), introduktionsforløb og mentorordninger af høj kvalitet samt fremme af og støtte til løbende faglig udvikling gennem hele deres undervisningskarriere og, hvis det er relevant, evalueringsmekanismer. Der bør sættes særlig fokus på nye lærere med yderligere vejledning og mentorordninger, så de får en lettere karrierestart og kan få hjælp til at klare de specifikke behov, de står over for.

18. I overensstemmelse med de nationale forhold kan dette underbygges af ajourførte og relevante nationale omfattende kompetencerammer for lærere og undervisere¹², der er udviklet i en struktureret, systematisk dialog med relevante interessenter, og som afspejler moderne og innovative undervisningstilgange, -strategier og -metoder samt nylige omstændigheder i samfundet som helhed. I denne henseende er det vigtigt, at uddannelsen af lærere og undervisere under hele det faglige forløb mere systematisk dækker emner og læringsmuligheder i forbindelse med arbejdet i flersprogede og multikulturelle miljøer, arbejdet med lærende med særlige behov og fra en ugunstig baggrund, digital pædagogik, bæredygtig udvikling og sund livsstil. I denne forbindelse bør der lægges særlig vægt på de krav og behov, som lærere og undervisere selv har givet udtryk for¹³.
19. Lærernes og undervisernes løbende faglige udvikling bør opfattes som en forudsætning for at kunne tilbyde undervisning og uddannelse af høj kvalitet. Lærere og undervisere bør derfor tilskyndes til at reflektere over deres praksis og uddannelsesbehov samt motiveres og støttes til at engagere sig ved at tilbyde uddannelsesmuligheder af høj kvalitet og sørge for, at de har tid til at deltage, og gives incitamenter.
20. Styrkelse af lærernes og undervisernes forbindelser med forskere kan have en positiv indvirkning på deres faglige udvikling og stimulere forskningsledet, innovativ og forbedret undervisningspraksis.

¹² De fleste europæiske lande fastlægger rammer, der beskriver en række kompetencer, som lærere bør være i besiddelse af eller udvikle i løbet af deres karriere. I praksis varierer disse rammer i format, detaljeringsniveau, værdi og anvendelse (uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 34).

¹³ På grundlag af TALIS 2018-data rapporterer 21 % af lærerne om, at de har brug for mere uddannelse i at undervise elever med særlige behov, 16 % har brug for mere uddannelse i brugen af IKT til undervisning, og ca. 13 % har brug for mere uddannelse i at undervise i flersprogede og multikulturelle miljøer (uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 10).

21. Grænseoverskridende mobilitet, enten som kortsigtet eller langsigtet, fysisk, virtuel eller blandet, er en stærk læringserfaring og en værdifuld mulighed for at udvikle deltagernes sociale, interkulturelle, flersprogede og interpersonelle kompetencer, både for lærergrunduddannelsens studerende og for praktiserende lærere og undervisere i deres løbende faglige udvikling. Der er dog hindringer, som står i vejen for både de studerendes og de praktiserende læreres mobilitet, f.eks. manglende sprogkundskaber, eller at finde vikarer for praktiserende lærere. Desuden er grunduddannelsesprogrammerne for lærere ofte kendetegnet ved en svag international dimension og få lidt mobilitet for studerende og praktikanter i forhold til studieprogrammer på andre fagområder¹⁴, og der er udfordringer i forbindelse med at få anerkendt mobilitetsperioder i udlandet og læringsresultater.
22. Mulighederne i forbindelse med forskellige karrierevalg inden for lærerfaget, der tilbyder flere forskellige karriereforløb, kan øge motivationen til at begynde i og blive i faget samt motivationen til livslang læring. De kan tilskynde lærere og undervisere til fortsat at engagere sig i faget og både engagere sig i deres lærendes og deres egen læring i løbet af deres arbejdsliv. På den anden side er det lige så vigtigt, at lærere og undervisere ikke overbebyrdes med administrative opgaver, så de har vanskeligt ved at fokusere på undervisningen.
23. Lærere og undervisere samt institutionsledelse kan bidrage til politiske beslutninger med deres viden, ekspertise og praktiske indsigt. Samtidig kan deres deltagelse i politiske beslutninger øge deres ejerskab og dermed positivt påvirke resultaterne fra gennemførelsen af forskellige politiske initiativer og reformer.

¹⁴ International mobilitet for lærerstuderende under lærergrunduddannelsen (beregnet som andelen af lærere, der har tilbragt en studieperiode i udlandet som en del af deres lærergrunduddannelse) er ikke særlig udbredt og varierer betydeligt medlemsstaterne imellem (uddannelsesovervågningsrapporten, s. 26).

24. Lærernes og undervisernes trivsel påvirker deres jobtilfredshed og entusiasme for deres arbejde og har en indflydelse på deres fags tiltrækningskraft og efterfølgende på at holde dem fast i lærerfaget. Det er en vigtig faktor med hensyn til kvalitet og resultater, som hænger sammen med deres egen motivation og deres lærendes motivation og resultater.
25. Vigtige aspekter af trivsel kan bl.a. hænge sammen med forståelsen og forvaltningen af forventningerne; arbejdsbyrde, arbejdsmiljøer, herunder sikkerhed i forbindelse med undervisning og læring samt arbejdsvilkår tilgængelig peer — og institutionel støtte; forhold til lærende, forældre, kammerledere og ledere af institutioner og respekt og anerkendelse i samfundet som helhed. Hvis disse faktorer mangler eller ikke opleves positivt, kan det føre til fysisk og følelsesmæssig udmattelse, stress og udbrændthed, der påvirker det mentale og fysiske helbred.
26. For at støtte både læreres og underviseres resultater og trivsel er det hensigtsmæssigt at opbygge og fremme samarbejdsbaserede læringsfællesskaber og en samarbejdsbaseret teamkultur mellem lærere og undervisere, deres kolleger og institutionsledelsen, de lærende, forældrene og andre interessenter såsom arbejdsgivere. Erfarne lærere og undervisere kan spille en vigtig rolle som vejledere for deres yngre kolleger, samtidig med at de også selv får glæde af udvekslingen generationerne imellem. Det er desuden vigtigt at stimulere fagfællebaseret "bottom up"-læring, fremme undervisnings- og deltagelsesbaseret ledelse, der opbygger tillid, inspirerer og motiverer undervisningspersonalet. Endvidere kan bedømmelsen eventuelt anvendes til at støtte forbedringer i deres arbejde ved at give en konstruktiv evaluering og tilbagemelding om deres præstation, opstille kriterier for forfremmelse og anerkendelse af dem, der har opnået betydelige resultater.

27. Tilstrækkelige, effektive og bæredygtige investeringer i lærere og undervisere er en investering i uddannelsens kvalitet. Dette omfatter forskellige aspekter såsom investering i uddannelsesmuligheder for lærere og undervisere, passende infrastrukturer og læringsrum, redskaber og ressourcer samt lønninger¹⁵.
28. Alt dette kan overvejes, samtidig med at der udvikles incitamenter til at få bugt med manglen på lærere og undervisere. Andre muligheder, der kan undersøges, kan f.eks. være stipendier til at tiltrække studerende til relevante studieprogrammer eller ansættelse af fagfolk med andre kvalifikationer end rent undervisningsmæssige, idet det samtidig er vigtigt at fremme og støtte undervisning af høj kvalitet,

OPFORDRER UNDER BEHØRIG HENSYNTAGEN TIL DEN INSTITUTIONELLE
AUTONOMI OG I OVERENSSTEMMELSE MED DE NATIONALE FORHOLD
MEDLEMSSTATERNE TIL:

29. at fortsætte og øge indsatsen for at inddrage lærere og undervisere i udformningen af uddannelsespolitikker på alle politiske planlægningsniveauer, øge samarbejdet, fremme deres ejerskab af processen samt deres uafhængighed i forbindelse med anvendelsen af disse politikker i praksis
30. at tage hensyn til behovet for en samlet tilgang til lærernes og undervisernes grunduddannelse, introduktionsforløb og løbende faglige udvikling, når der udarbejdes politikker vedrørende uddannelsen af lærere og undervisere
31. at fremme og støtte øget inddragelse af lærere og undervisere i den løbende faglige udvikling, navnlig ved at tage yderligere skridt til at fjerne hindringer for deltagelse og muligheder, og stræbe efter passende bedømmelser og anerkendelse af værdien af den løbende faglige udvikling som en byggesten i karriereforløbet

¹⁵ Det er påvist, at lønninger har en indvirkning på rekrutteringen og fastholdelsen af lærere og undervisere samt på læringsresultaterne. Lærernes lønninger er ofte lavere end de gennemsnitlige lønninger for andre arbejdstagere med en videregående uddannelse. (Uddannelsesovervågningsrapporten 2019, s. 39-40).

32. at tilskynde uddannelsesinstitutioner til at skabe virkningsfulde og forskningsbaserede muligheder for løbende faglig udvikling for lærere og undervisere baseret på samarbejde, kollegers observationer og peerlæring, vejledning, mentorordninger og netværksdannelse, i forbindelse med udviklingen af sådanne muligheder, i givet fald at tilskynde uddannelsesinstitutionerne til at udvide deres læringstilbud, herunder mindre læringsenheder, som f.eks. dem, der kan føre til mikroeksamensbeviser, under hensyntagen til kvalitetssikringsordninger
33. at fortsætte med at støtte de videregående uddannelsesinstitutioner, idet deres uafhængighed respekteres fuldt ud, i at styrke de akademiske medarbejders kompetencer i forbindelse med anvendelsen af forskningsbaseret og studentercentreret læring, undervisning og vurdering og etablere og følge klare, gennemsigtige og retfærdige procedurer for ansættelse og beskæftigelse af medarbejdere, der anerkender undervisningsaktiviteternes værdi¹⁶, hvilket også bør tages i betragtning i forfremmelsespolitikker og -praksis
34. at undersøge mulighederne for at diversificere læreres og underviseres karriereløb og udvikle nationale karriererammer for at hjælpe dem med at indfri deres karrier forventninger og -motivation samt deres læringsbehov
35. at tilskynde uddannelsesinstitutionerne til at integrere læreres og underviseres mobilitet – fysisk, virtuelt eller blandet – i deres lærings-, udviklings- og internationaliseringsstrategier, herunder ved at udnytte potentialet i europæiske redskaber som f.eks. eTwinning og EPALÉ som en integreret del af læringsbestemmelsen, når det er muligt og i overensstemmelse med nationale bestemmelser og i overensstemmelse med nationale forhold, at validere de færdigheder og kompetencer, der er erhvervet gennem europæiske redskaber og mobilitet som en del af den løbende faglige udvikling af lærere og undervisere

¹⁶ Standard 1.3 og 1.5, standarder og retningslinjer for kvalitetssikring i det europæiske område for videregående uddannelse, 2015.

36. at gøre en yderligere indsats for at fremme mobiliteten blandt både studerende og praktiserende lærere og undervisere og fjerne de vedvarende hindringer med henblik på at øge deltagelsesfrekvensen, i denne forbindelse at opfordre de videregående uddannelsesinstitutioner, der er ansvarlige for lærergrunduddannelsen, til fuldt ud at udnytte potentialet ved mobilitet som en del af deres læringstilbud, hvilket eventuelt kan omfatte mobilitetsvinduer i studieprogrammer, desuden at fremme deltagelse i forskellige former for mobilitet i forbindelse med praktiserende læreres og underviseres faglige udvikling, herunder ved at gøre en indsats for at finde bæredygtige løsninger på behovet for vikarer
37. at investere i foranstaltninger til forbedring af deres grunduddannelse og faglige videreuddannelse, arbejdsvilkår og karrieremuligheder samt foranstaltninger til yderligere at forbedre deres modstandsdygtighed og trivsel med henblik på at støtte dem i at håndtere stressende aspekter af deres arbejde, så faget bliver mere attraktivt, og dets status højes. I håndteringen af disse aspekter er det vigtigt at muliggøre en effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter
38. at samarbejde og udveksle erfaringer og oplysninger om den politiske udvikling vedrørende lærere og undervisere, herunder udarbejdelse og revision af nationale kompetencerammer for lærere og undervisere,

OPFORDRER KOMMISSIONEN TIL I OVERENSSTEMMELSE MED SINE BEFØJELSER OG UNDER BEHØRIG HENSYNTAGEN TIL NÆRHEDSPRINCIPPET:

39. med henblik på at lette mobiliteten for studerende og praktiserende lærere og undervisere i samarbejde med medlemsstaterne at fremme en dialog og undersøge hindringer, herunder strukturelle aspekter, anerkendelse af resultaterne fra læringsperioder i udlandet og akademiske kvalifikationer, og vejlede uddannelsesinstitutioner, så mobiliteten forbedres, og det internationale perspektiv for lærerstuderende og -undervisere udvides

40. som supplement til de eksisterende nationale bestræbelser at undersøge muligheden for at udarbejde et forslag til en relevant europæisk kompetenceramme¹⁷ med henblik på at fremme udvikling og evaluering af viden, færdigheder og holdninger vedrørende bæredygtig udvikling, som skal anvendes på frivillig basis
41. at støtte et tættere samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne i Unionen med henblik på at styrke forskningsbaseret læreruddannelse, støtte grænseoverskridende mobilitet og fælles læringsmuligheder inden for rammerne af læreres løbende faglige udvikling, f.eks. ved at tilskynde til frivilligt samarbejde og netværkssamarbejde mellem nationale uddannelsesinstitutioner på EU-plan i form af europæiske læreruddannelsesinstitutioner
42. som et supplement til de eksisterende nationale bestræbelser at undersøge muligheden for at udvikle europæiske retningslinjer som støtte, der på frivillig basis kan anvendes til at skabe karriererammer på nationalt plan med udgangspunkt i resultaterne fra arbejdet i arbejdsgruppen for ET 2020-arbejdsgruppen vedrørende skoler for at adressere læreres og underviseres udvikling i et bredere perspektiv og reagere på deres mål, motivation og ambitioner
43. i samarbejde med medlemsstaterne at fremme brugen af og overveje en videreudvikling af eksisterende onlineplatforme, såsom eTwinning, School Education Gateway og EPALe, og undersøge, hvordan anvendelsen heraf kan udvides med henblik på at lette mobiliteten for både studerende og praktiserende lærere og undervisere, f.eks. finde partnere til mobilitetsprojekter og ved at skabe en platform for forberedelse og opfølgning af mobilitet
44. for at øge værdsættelsen af lærerfagets betydning og synliggøre undervisning af høj kvalitet, undersøge gennemførligheden og merværdien af at indføre en årlig europæisk belønning til enestående lærere eller undervisere, f.eks. med henblik på at fremme innovation, inklusion eller den europæiske dimension i undervisningen

¹⁷ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Det Europæiske Råd, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: meddelelsen om den europæiske grønne pagt af 11. december 2019, s. 19.

45. at fortsætte med at støtte udviklingen af uddannelsesmuligheder for kommende og praktiserende lærere og undervisere samt deres mobilitet, navnlig via Erasmus+-programmet og de europæiske struktur- og investeringsfonde, især Den Europæiske Socialfond, og deres efterfølgere
 46. at tage fuldt hensyn til disse konklusioner ved udarbejdelsen af forslag til det europæiske uddannelsesområde og den nye strategiramme for samarbejde på uddannelsesområdet, herunder fortsat udveksling af god praksis mellem medlemsstaterne.
-

Politisk baggrund

1. Konklusioner vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet, om forbedring af læreruddannelsens kvalitet (15. november 2007)
2. Rådets konklusioner om læreres og skolelederes faglige udvikling (26. november 2009)
3. Rådets konklusioner om effektiv ledelse på uddannelsesområdet (25.-26. november 2013)
4. Rådets konklusioner om effektiv læreruddannelse (20. maj 2014)
5. Konklusioner vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet, om inklusion i mangfoldighed for at sikre uddannelse af høj kvalitet for alle (17. februar 2017)
6. Rådets konklusioner om skoleudvikling og fremragende undervisning (20. november 2017)
7. Europæiske rammer for undervisere på digitale kompetencer (2017)
8. Rådets henstilling om fremme af fælles værdier, inklusiv uddannelse og den europæiske dimension af undervisning (22. maj 2018)
9. Rådets henstilling om nøglekompetencer for livslang læring (22. maj 2018)
10. Rådets henstilling om førskoleundervisning og børnepasningsordninger af høj kvalitet (22. maj 2019)
11. Rådets henstilling om en samlet tilgang til sprogundervisning og sprogindlæring (22. maj 2019)
12. TALIS – OECD's internationale undersøgelse af undervisning og læring 2018
13. Uddannelsesovervågningsrapporten 2019.