



Brussel, 26 mei 2020
(OR. en)

8269/20

EDUC 197
JEUN 37
EMPL 254
SOC 327

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	7624/20+COR 1
Betreft:	Conclusies van de Raad over Europese leraren en opleiders voor de toekomst

Voor de delegaties gaan hierbij de conclusies van de Raad over Europese leraren en opleiders voor de toekomst, die op 25 mei 2020 volgens de schriftelijke procedure door de Raad zijn aangenomen, in overeenstemming met artikel 12, lid 1, eerste alinea, van het reglement van orde van de Raad en artikel 1 van Besluit 2020/556 van de Raad.

De conclusies van de Raad zullen ter bekendmaking in het Publicatieblad van de EU worden verzonden, zoals besloten door het Comité van permanente vertegenwoordigers op 14 mei 2020.

Conclusies van de Raad over Europese leraren en opleiders voor de toekomst

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

ONDER VERWIJZING NAAR de politieke achtergrond van dit vraagstuk (zie de bijlage bij deze conclusies);

ERKENNEND HETGEEN VOLGT:

1. Onderwijs en opleiding hebben een vormende rol voor de mensheid en hebben een transformerende rol voor zowel individuen als de samenleving. Zij zijn belangrijk voor de maatschappelijke, economische, democratische en culturele betrokkenheid van de burgers, en voor groei, duurzame ontwikkeling, sociale cohesie en welvaart binnen de Unie. Kwaliteitsvol onderwijs en opleiding die relevant en inclusief zijn en gelijke kansen bieden, bieden de burgers niet alleen kennis, vaardigheden en competenties die aansluiten bij de huidige en toekomstige ontwikkelingen, maar geven ook vorm aan hun attitudes, waarden en gedragingen, waardoor zij zich professioneel en op persoonlijk vlak kunnen ontwikkelen en actieve en verantwoordelijke deelnemers aan de samenleving kunnen zijn.
2. Leraren en opleiders¹, op alle niveaus en in alle soorten onderwijs en opleiding, zijn een onmisbare drijvende kracht achter onderwijs en opleiding. Zij spelen een cruciale rol bij het voorbereiden van mensen van alle achtergronden en leeftijden op het leven, leren en werken in de wereld van vandaag, en bij het tot stand brengen en leiden van toekomstige veranderingen.

¹ In deze conclusies wordt onder *leraar* verstaan een persoon die volgens de nationale wetgeving en praktijk de status van leerkracht (of gelijkwaardig) heeft, terwijl een *opleider* een persoon is die één of meer activiteiten vervult die verband houden met de (theoretische of praktische) opleidingsfunctie, hetzij in een instelling voor onderwijs of opleiding, hetzij op de werkplek. Zij omvatten leraren in het algemeen onderwijs en het hoger onderwijs, leraren en opleiders in het initiële en voortgezette beroepsonderwijs en -opleiding, en tevens professionals in de voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang en leerkrachten in het volwassenenonderwijs.

3. Door de voortdurende sociale, demografische, culturele, economische, wetenschappelijke, ecologische en technologische veranderingen wordt de wereld van onderwijs en opleiding anders, en verandert ook het beroep van leraren en opleiders, met steeds hogere eisen, verantwoordelijkheden en verwachtingen. Continue innovaties en uitdagingen zijn niet alleen van invloed op de vereiste competenties, maar ook op het welbevinden van leraren en opleiders en de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar.
4. Europese leraren en opleiders vormen de hoekstenen van de Europese onderwijsruimte, en spelen een centrale rol bij het bevorderen van de Europese dimensie van onderwijs², het ondersteunen van lerenden bij het begrijpen en ervaren van het gevoel van Europese identiteit en het gevoel erbij te horen.

INDACHTIG HETGEEN VOLGT:

5. Door de huidige crisis die wordt veroorzaakt door COVID-19 staan leraren en opleiders op alle niveaus en in alle vormen van onderwijs en opleiding voor een ongekende uitdaging. Zij dienden snel over te schakelen van fysiek naar overwegend afstands-, en in grote mate virtueel onderwijs. In zulke uitzonderlijke omstandigheden hebben leraren en opleiders indrukwekkende inzet, creativiteit, onderlinge samenwerking aan de dag gelegd en aanzienlijke inspanningen geleverd om ervoor te zorgen dat zowel het leren als de lerenden verdere vooruitgang blijven maken, onder meer door hun welbevinden te ondersteunen.

² Zoals gedefinieerd in de Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2018 inzake de bevordering van gemeenschappelijke waarden, inclusief onderwijs en de Europese dimensie in lesgeven.

IS ZICH BEWUST VAN HET VOLGENDE:

6. Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel, dat ook betrekking heeft op het lerarenberoep, ligt de verantwoordelijkheid voor de organisatie en de inhoud van de onderwijs- en opleidingsstelsels bij de lidstaten. In dit verband hebben de lidstaten verschillende eisen wat betreft de soorten en niveaus van kwalificatie die nodig zijn voor de toegang tot en de progressie in het onderwijsberoep³.
7. Door hogere onderwijs- en opleidingsniveaus te bereiken kunnen toekomstige leraren en opleiders een breder scala aan competenties verwerven, waaronder die welke nodig zijn om in hun onderwijspraktijk een professionele autonomie te ontwikkelen. Dit kan op zijn beurt bijdragen tot meer arbeidsvoldoening en tot het gevoel van waarde van en respect voor het beroep⁴.
8. Leraren en opleiders hebben de verantwoordelijkheid om het verwerven van sleutelcompetenties⁵ en beroepsvaardigheden door lerenden te faciliteren, niet alleen om hen voor te bereiden om succesvol te zijn in toekomstige, soms nog onbekende banen, maar ook om hun sociale verantwoordelijkheid en maatschappelijke betrokkenheid te bevorderen, menselijke waarden uit te dragen en hun persoonlijke groei en welbevinden te ondersteunen.

³ In de EU is voor lesgeven in het algemeen een tertiaire kwalificatie nodig. De meest voorkomende minimeis voor onderwijs op basisniveau is een bachelorgraad. Voor het lesgeven in het lager middelbaar onderwijs kent de helft van de systemen van de EU als minimeis het masterniveau. Om les te geven in het hoger middelbaar onderwijs moeten leraren in de meeste EU-landen een opleiding op minimaal masterniveau hebben afgerond (ET monitor 2019, blz. 24). Bij voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang gelden echter in heel Europa verschillende eisen voor minimumkwalificaties. In sommige landen gelden voor alle personeelsleden dezelfde minimale kwalificatie-eisen, terwijl in andere landen voor verschillende functies en profielen verschillende kwalificaties vereist zijn. Tertiaire kwalificaties zijn vaak niet vereist voor alle leden van een team voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang. (Key data on early childhood education and care in Europe, rapport Eurydice, 2019, blz. 71-72).

⁴ ET monitor 2019, blz. 24.

⁵ Zoals omschreven in de Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2018 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren.

9. Hun vak- en pedagogische expertise, en hun inzet, enthousiasme, arbeidsvoldoening en zelfvertrouwen, hebben een impact op de leerresultaten, de vooruitgang en het welbevinden van lerenden. Door rolmodellen te zijn voor een leven lang leren kunnen leraren en opleiders lerenden motiveren om zich zelf in te zetten en verantwoordelijkheid te nemen voor een leven lang leren, hun interesse stimuleren en nieuwsgierigheid en creativiteit aanmoedigen.
10. Omdat aan leraren en opleiders, door hun rol en verantwoordelijkheden, en vanwege de verwachtingen van lerenden, instellingshoofden, beleidsmakers, ouders en gemeenschappen, in voorkomend geval en in overeenstemming met de nationale omstandigheden, steeds hogere eisen worden gesteld, moeten zij zich blijven inzetten en ondersteuning blijven genieten om effectief in te spelen op veranderingen en uitdagingen. Deze uitdagingen kunnen zich in verschillende lidstaten in verschillende mate voordoen en betreffen met name, maar niet uitsluitend:
 - a) het in balans brengen van verschillende aspecten van hun takenpakket, waarbij zij vaak tal van administratieve taken moeten aankunnen, het mee leiding geven aan de instellingen, het ondersteunen en begeleiden van hun lerenden, het plannen van en tijd inruimen voor wederzijdse samenwerking en professionele ontwikkeling, en daarmee gepaard gaand het voortdurend op peil houden en ontwikkelen van de kwaliteit van hun onderwijs en van de leerresultaten;
 - b) het holistisch stimuleren van de ontwikkeling van het intellectueel, emotioneel, sociaal en creatief potentieel van de lerenden en er tegelijkertijd voor zorgen dat zij progressie maken;

- c) het gebruik van diverse op onderzoek gebaseerde onderwijsmethoden en -praktijken, het mainstreamen van innovatieve en digitale methoden en benaderingen, met de nadruk op leerling- en competentiegerichte benaderingen, conform de veranderende en individuele behoeften van de lerenden, teneinde het leerproces te vergemakkelijken en de cocreatie bij leren en onderwijs ondersteunen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat die praktijken inclusief en sociaal rechtvaardig zijn en gelijke kansen bieden;
- d) het werken in omgevingen die door technologie, digitalisering en kunstmatige intelligentie een transformatie hebben ondergaan, met aandacht voor hun pedagogisch potentieel en een ethische, veilige en verantwoorde benutting;
- e) het werken in klaslokalen en leeromgevingen waar verschillende talen en culturen vertegenwoordigd zijn, met lerenden uit uiteenlopende sociaaleconomische achtergronden en met verschillende behoeften, waaronder specifieke onderwijsbehoeften⁶, onder waarborging van de inclusiviteit;
- f) het meewerken aan beleidsvorming, met name op het gebied van het ontwikkelen, doorvoeren en evalueren van hervormingen op het gebied van onderwijs en opleiding, met inbegrip van de permanente herziening van de leerplannen;
- g) in voorkomend geval, het scheppen van een ondersteunend en constructief klimaat in leeromgevingen, inclusief positieve, elkaar versterkende relaties binnen hun teams en ander onderwijzend personeel, lerenden, gezinnen en werkgevers;
- h) het omgaan met gedrag in de klas en de eventuele preventie van verschillende soorten geweld, waaronder cybergeweld, die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de resultaten en de gezondheid van de lerenden; voorts eventueel het omgaan met gewelddadig gedrag gericht op de eigen persoon;

⁶ Op basis van TALIS 2018-gegevens meldt 21 % van de leraren dat meer opleiding nodig is in het lesgeven aan leerlingen met speciale behoeften, 16 % in het gebruik van ICT voor onderwijs en ongeveer 13 % in het lesgeven in meertalige en multiculturele omgevingen (ET Monitor 2019, blz. 10). Uit de gegevens blijkt dat de Europese studentenpopulatie in het hoger onderwijs ook diverser wordt (Eurostudent VI (2016-2018)).

- i) het kiezen van geschikte beoordelingsinstrumenten, -criteria en -methoden, afgestemd op de beoogde leerresultaten, teneinde elke lerende tijdig feedback van goede kwaliteit te geven die zijn verdere leerproces kan sturen en verbeteren;
 - j) het les geven met vaak beperkte middelen, zoals schaarse of ontoereikende onderwijsinfrastructuur, leerruimten, apparatuur en instrumenten, inclusief tools voor online leren.
11. Deze uitdagingen spelen nog sterker voor beginnende (pas gekwalificeerde) leraren en opleiders, aangezien zij vanaf de eerste jaren dat zij lesgeven of opleiden dezelfde verantwoordelijkheden hebben als hun meer ervaren collega's. Bovendien werken zij vaak in moeilijke omgevingen, zoals onderwijs- en opleidingsinstellingen met een hoger percentage lerenden uit sociaaleconomisch achtergestelde milieus of met een migrantenachtergrond⁷. Ervaren leraren en opleiders kunnen andere problemen ondervinden, bijvoorbeeld een generatiekloof op het werk.
12. Bovendien staan leraren en opleiders die werkzaam zijn in plattelandsgebieden, afgelegen of achterstandsgebieden soms voor extra uitdagingen, bijvoorbeeld in verband met professioneel isolement, beperkte (digitale) infrastructuur, beperkte toegang tot ondersteuning en kansen voor professionele ontwikkeling, of lesgeven in klassen met verschillende leeftijden en niveaus. Voorts worden leraren en opleiders die in dichtbevolkte stedelijke gebieden werken, soms geconfronteerd met grotere uitdagingen die te maken hebben met het lesgeven aan lerenden die verschillende talen spreken en een verschillende culturele en sociaaleconomische achtergrond hebben.

⁷ ET Monitor 2019, blz. 21.

13. Hoewel veel leraren en opleiders voor dezelfde uitdagingen staan, doen zich in verschillende lidstaten in meerdere of mindere mate ook specifieke uitdagingen voor doordat er verschillende soorten onderwijs en opleiding van verschillend niveau zijn, waaronder:

a) in de voor- en voerschoolse educatie en kinderopvang:

- moeilijkheden om gekwalificeerd en goed opgeleid personeel voor voor- en voerschoolse educatie en kinderopvang aan te trekken en te behouden;
- vergrijzing van het personeel en een scheve man-vrouwverhouding, met overwegend vrouwelijke werknemers;
- onaantrekkelijke arbeidsomstandigheden, onder meer een hoog aantal kinderen per werknemer, en een gebrek aan aantrekkelijke carrièremogelijkheden en aan mogelijkheden voor continue professionele ontwikkeling;

b) in het schoolonderwijs:

- problemen met het aantrekken en behouden van getalenteerde studenten in de initiële lerarenopleiding⁸, en met het aantrekken van afgestudeerden en het behouden van leraren in het beroep;
- het lerarenbestand vergrijst; er is ook een scheve man-vrouwverhouding, met voornamelijk vrouwelijke leraren, met name in sommige vakken en op bepaalde onderwijsniveaus; bovendien is het beroep misschien niet cultureel representatief voor de betrokken gemeenschap;
- het resultaat van dit alles is een tekort aan leraren in veel lidstaten: een algemeen tekort, alleen in specifieke geografische gebieden of voor bepaalde vakken, zoals STEM-vakken, of een tekort aan leraren met competenties voor lesgeven aan leerlingen met speciale behoeften, in een multiculturele of meertalige omgeving of aan studenten uit sociaaleconomisch achtergestelde milieus⁹;

⁸ Te weinig studenten schrijven zich in voor de initiële lerarenopleiding, en de uitval is hoog (Teaching Careers in Europe, Access, Progression and Support, Eurydice, 2018, blz. 10).

⁹ ET Monitor 2019, blz. 9, 10 en 21.

c) in beroepsonderwijs en -opleiding:

- leraren en opleiders moeten bedreven zijn in het bevorderen en ontwikkelen van basisvaardigheden en sleutelcompetenties, en in het aanleren van actuele beroeps- of technische vaardigheden en kennis;
- er kan een toenemende behoefte zijn aan hybride leraren en opleiders die in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding en bedrijven werkzaam zijn;
- ook is samenwerking tussen leraren en opleiders nodig, met name de eigen opleiders van bedrijven, gezien hun complementaire taken en verantwoordelijkheden, met name bij het aanbieden van leerlingplaatsen en leren op de werkplek;
- aangezien het betere stimulansen kan bieden, kan werk in de particuliere sector aantrekkelijker zijn dan in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding;
- in veel lidstaten is de vergrijzing van leraren en opleiders een uitdaging;

d) in het volwassenenonderwijs:

- leraren in het volwassenenonderwijs spelen een belangrijke rol bij het bevorderen en ontwikkelen van basis- en beroepskennis, -vaardigheden en -competenties;
- het kan zijn dat zij het hoofd moeten bieden aan de uitdaging van de geletterdheid en gecijferdheid en de taalmoeilijkheden of de slechte onderwijs- en opleidingservaringen van lerenden;
- aangezien leraren in het volwassenenonderwijs vaak met verschillende groepen lerenden werken, moeten zij bereid zijn uiteenlopende en effectieve onderwijsstrategieën en -methoden toe te passen, om aan de behoeften tegemoet te komen, de motivatie te stimuleren en hun lerenden individuele leertrajecten te bieden;
- om personen in staat te stellen om te leren voor bijscholing en omscholing, is het mogelijk dat de rol van leraren en opleiders moet worden herzien in het licht van hun potentiële bijdrage aan begeleiding voor en validering van vaardigheden die door niet-formeel en informeel leren zijn verworven;
- van leraren in het volwassenenonderwijs kan worden verlangd dat zij met werkgevers samenwerken op het gebied van werkpleklernen;
- leraren in het volwassenenonderwijs missen vaak de specifieke voorbereiding om volwassenen te onderwijzen of werken deeltijds of als freelancer en hun professionalisering vormt dan ook een belangrijke uitdaging om de kwaliteit van het volwassenenonderwijs te waarborgen;

e) in het hoger onderwijs:

- om toe te treden tot de academische beroepsgroep is de belangrijkste eis niet dat kandidaten goede onderwijsvaardigheden hebben;
- ruime, systemische mogelijkheden voor continue professionele ontwikkeling gericht op het verbeteren van de pedagogische vaardigheden van academisch personeel zijn er niet in alle lidstaten;
- te weinig aandacht wordt besteed aan de ondersteuning voor interinstitutionele personeelsontwikkeling, inclusief internationale onderwijsmobiliteit, maar ook aan het opbouwen van praktijkgemeenschappen en professionele netwerken;
- door de diversiteit van de studentenpopulatie zijn verschillende onderwijsmethoden nodig, vanuit een studentgerichte benadering die voor de instellingen voor hoger onderwijs een uitdaging kan zijn;
- in sommige academische disciplines is er sprake van een scheve man-vrouwverhouding, en het vrouwelijke personeel is met name ondervertegenwoordigd in de hogere echelons;
- hoewel lesgeven een van de drie missies van het hoger onderwijs is, wordt onderzoek vaak hoger gewaardeerd dan onderwijs in de evaluaties met betrekking tot loopbaanontwikkeling; van de personeelsleden van het lagere en middenkader wordt vaak verlangd dat ze meer gaan lesgeven, want zodra ze carrière maken wordt er vaak minder lesgegeven en gaat er meer tijd naar onderzoek¹⁰.

14. Hoewel de vereisten complexer worden en het beroep veeleisender, voelen veel leraren en opleiders zich niet gerespecteerd of gewaardeerd door de samenleving¹¹ en verliest het beroep in veel lidstaten aan aantrekkelijkheid.

¹⁰ Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017, Eurydice, 2017.

¹¹ Op basis van TALIS 2018-gegevens beschouwt 18 % van de leraren uit het lager middelbaar onderwijs in de EU hun beroep als gewaardeerd door de samenleving, en dat aandeel wordt minder naarmate men het beroep langer uitoefent, en dat geldt ook (in verschillende EU-landen) voor het aandeel leraren dat nog steeds als leraar zou willen werken (ET Monitor 2019, blz. 9).

BENADRUKT HET VOLGENDE:

15. Het is van essentieel belang de competenties van leraren en opleiders verder te ontwikkelen en te actualiseren, hun expertise te waarborgen en hun autonomie en betrokkenheid te stimuleren, en hun persoonlijke en professionele welbevinden, motivatie en gevoel van waarde te bevorderen, hen voor te bereiden om adequaat te reageren op veranderingen, maar hen ook aan te moedigen om proactief en innovatief te zijn in hun beroep.
16. Daartoe is het noodzakelijk dat het nationale beleid ter ondersteuning van het werk van leraren en opleiders verder wordt ontwikkeld, op een gerichte en integrale manier, rekening houdend met de vereisten en opleidingsbehoeften die door leraren en opleiders zelf zijn vastgesteld, en met de behoeften van de bredere leergemeenschappen, de relevante resultaten van het onderwijsonderzoek en de algemene nationale doelstellingen op het gebied van onderwijs en opleiding. Bovendien is het nuttig verschillende opleidingsmodellen aan te bieden, daaronder begrepen face-to-face, virtueel en blended leren, en leren op de werkplek.
17. Op alle niveaus en in alle onderdelen van het onderwijs en de opleiding van leraren en opleiders is een complementaire en integrale aanpak nodig. Dit omvat de werving en selectie van studenten, initiële lerarenopleiding (met inbegrip van stages), inductie en goed mentoraat, alsook het bevorderen en ondersteunen van continue professionele ontwikkeling gedurende hun onderwijsloopbaan en, indien van toepassing, beoordelingsmechanismen. Aan beginnende leraren moet bijzondere aandacht worden besteed door hun extra begeleiding en mentoraat te bieden, om hun carrièrestart te vergemakkelijken en hen te helpen tegemoet te komen aan de specifieke behoeften waarmee zij te maken krijgen.

18. In overeenstemming met de nationale omstandigheden kan dit worden ondersteund met geactualiseerde en relevante nationale allesomvattende competentiekaders voor leraren en opleiders¹², die zijn ontwikkeld via een gestructureerde en systematische dialoog met de betrokken belanghebbenden, uitgaande van hedendaagse en innovatieve onderwijsbenaderingen, -strategieën en -methoden, en waarin wordt ingespeeld op nieuwe omstandigheden in de samenleving als geheel. In die zin is het belangrijk dat bij onderwijs en opleiding voor leraren en opleiders tijdens het beroepscontinuüm systematischer aandacht uitgaat naar de onderwerpen en leermogelijkheden in verband met het werken in meertalige en multiculturele omgevingen, werken met lerenden met bijzondere behoeften en uit achterstandsgroepen, digitale onderwijsmethoden, duurzame ontwikkeling en een gezonde levensstijl. In dit verband moet bijzondere aandacht worden besteed aan de eisen en behoeften die leraren en opleiders zelf te kennen hebben gegeven¹³.
19. De continue professionele ontwikkeling van leraren en opleiders moet als voorwaarde worden beschouwd voor het kunnen aanbieden van onderwijs en opleiding van hoge kwaliteit; leraren en opleiders moeten daarom worden aangemoedigd om na te denken over hun praktijken en opleidingsbehoeften, en worden gemotiveerd en ondersteund door opleidingsmogelijkheden van goede kwaliteit te bieden, en door hun tijd te geven om daaraan deel te nemen en hun stimulansen te bieden.
20. Het versterken van de band van leraren en opleiders met onderzoekers kan een positief effect hebben op hun professionele ontwikkeling en een stimulans vormen voor onderzoeksgedreven, innovatieve en verbeterde onderwijspraktijken.

¹² De meeste Europese landen stellen kaders vast waarin een aantal competenties wordt beschreven die leraren gedurende hun loopbaan moeten bezitten of ontwikkelen. In de praktijk verschillen deze kaders echter qua model, detailniveau, waarde en gebruik (ET Monitor 2019, blz. 34).

¹³ Op basis van TALIS 2018-gegevens meldt 21 % van de leraren dat meer opleiding nodig is in het lesgeven aan leerlingen met speciale behoeften, 16 % in het gebruik van ICT voor onderwijs en ongeveer 13 % in het lesgeven in meertalige en multiculturele omgevingen (ET Monitor 2019, blz. 10).

21. Grensoverschrijdende mobiliteit, op korte of langere termijn, fysiek, virtueel of blended, is een krachtige leerervaring en een waardevolle kans om de sociale, interculturele, meertalige en interpersoonlijke competenties van de deelnemers te ontwikkelen, zowel voor studenten in de initiële lerarenopleiding als voor praktiserende leraren en opleiders in hun continue professionele ontwikkeling. Er zijn echter obstakels die de mobiliteit van zowel studenten als docenten belemmeren, zoals een gebrek aan taalcompetenties of het vinden van vervangers voor praktiserende leraren. Bovendien hebben de initiële onderwijsprogramma's voor leraren vaak een geringe internationale dimensie en kennen zij een lage studie- en stagemobiliteit, in vergelijking met studieprogramma's op andere gebieden¹⁴, en er zijn uitdagingen in verband met de erkenning van mobiliteitsperioden in het buitenland en van leerresultaten.
22. Kansen verbonden aan verschillende loopbaankeuzes binnen het beroep van leraar, waarbij meerdere trajecten voor loopbaanontwikkeling worden geboden, kunnen de motivatie verhogen om toe te treden tot het beroep en in het beroep te blijven, en voor een leven lang leren. Zij kunnen voor leraren en opleiders een aansporing zijn om toegewijd te blijven aan het beroep en zich tijdens hun beroepsleven te blijven inzetten voor het leerproces van lerenden en hun eigen leerproces. Anderzijds is het ook van belang dat leraren en opleiders niet overmatig worden belast met administratieve taken, zodanig dat het voor hen moeilijk wordt zich op lesgeven te concentreren.
23. Leraren en opleiders, en instellingshoofden, kunnen bijdragen aan beleidsvorming met hun kennis, expertise en praktische inzichten. Tegelijkertijd kunnen zij door hun betrokkenheid bij de beleidsvorming meer ownership krijgen en kunnen de resultaten van de uitvoering van de verschillende beleidsinitiatieven en hervormingen daardoor positief worden beïnvloed.

¹⁴ Internationale mobiliteit van leraren tijdens de initiële lerarenopleiding (berekend als het aandeel docenten die een studieperiode in het buitenland hebben doorgebracht als onderdeel van hun initiële lerarenopleiding) is niet erg gangbaar en varieert aanzienlijk per lidstaat (ET Monitor, blz. 26).

24. Het welbevinden van leraren en opleiders heeft een invloed op hun arbeidsvoldoening en enthousiasme voor hun werk, en op de aantrekkelijkheid van hun beroep, en kan er mede voor zorgen dat zij in het beroep blijven. Het is een belangrijke factor voor kwaliteit en prestaties, die gecorreleerd is met hun eigen motivatie en de motivatie en resultaten van hun lerenden.
25. Belangrijke aspecten van het welbevinden kunnen verband houden met, onder meer, het begrijpen van en omgaan met verwachtingen; werklast, werkomgevingen, inclusief veiligheid van lesgeven en leren, en arbeidsomstandigheden; beschikbare intercollegiale en institutionele steun; relaties met lerenden, ouders, collega's en instellingshoofden; en respect en waardering van de bredere gemeenschap. Als deze factoren ontbreken of niet als positief worden ervaren, kan dit leiden tot fysieke en emotionele uitputting, stress en burn-out, met gevolgen voor de geestelijke en lichamelijke gezondheid.
26. Om zowel de prestaties als het welbevinden van leraren en opleiders, en van de lerenden, te ondersteunen, is het nuttig om samenwerkende leergemeenschappen op te bouwen en te bevorderen, evenals een teamcultuur van samenwerking tussen leraren en opleiders, hun collega's en instellingshoofden, lerenden, ouders en andere belanghebbenden, zoals werkgevers. Ervaren leraren en opleiders kunnen een belangrijke rol spelen als mentor voor hun jongere collega's, terwijl zij ook profiteren van intergenerationele uitwisseling. Bovendien is het van belang bottom-up-, intercollegiaal professioneel leren te stimuleren en educatief en participatief leiderschap te bevorderen dat vertrouwen creëert en het onderwijzend personeel inspireert en stimuleert. Voorts kan, in voorkomend geval, beoordeling worden gebruikt om verbeteringen in hun werk te ondersteunen, door constructieve evaluatie en feedback te geven in verband met prestaties, en door criteria vast te stellen voor de bevordering en erkenning van degenen die aanzienlijke resultaten boeken.

27. Voldoende, effectieve en duurzame investeringen in leraren en opleiders zijn investeringen in de kwaliteit van onderwijs en opleiding. Dit omvat verschillende aspecten, zoals investeringen in onderwijs- en opleidingsmogelijkheden voor leraren en opleiders, adequate infrastructuur en leerruimten, instrumenten en middelen, en lonen¹⁵.
28. Al het bovenstaande kan in aanmerking worden genomen bij het ontwikkelen van stimulansen om het probleem van de tekorten aan leraren en opleiders aan te pakken. Hierbij valt ook te denken aan studiebeurzen om studenten aan te trekken voor de betreffende studieprogramma's of de werving van professionals met andere kwalificaties dan lesgeven, en tegelijkertijd een hoogwaardige leervoorziening te bevorderen en te ondersteunen.

VERZOEKT DE LIDSTATEN, INDACHTIG DE INSTITUTIONELE AUTONOMIE, EN IN OVEREENSTEMMING MET DE NATIONALE OMSTANDIGHEDEN:

29. zich verder in te spannen om leraren en opleiders te betrekken bij de ontwikkeling van het onderwijs- en opleidingsbeleid op alle niveaus van de beleidsvorming, de samenwerking te intensiveren, en hun ownership van het proces en hun autonomie bij het in praktijk brengen van dit beleid te stimuleren;
30. rekening te houden met de noodzaak van een integrale aanpak van de initiële opleiding, de inductie en de continue professionele ontwikkeling van leraren en opleiders bij het treffen van beleidsmaatregelen op het gebied van onderwijs en opleiding van leraren en opleiders;
31. een grotere deelname van leraren en opleiders aan continue professionele ontwikkeling te bevorderen en te ondersteunen, met name via nadere maatregelen om obstakels voor participatie en kansen weg te nemen, en te streven naar gedegen beoordelingen en erkenning van de waarde van continue professionele ontwikkeling als element voor loopbaanprogressie;

¹⁵ Uit de beschikbare gegevens blijkt dat de lonen van invloed zijn op de werving en het in het beroep blijven van leraren en opleiders, en op de leerresultaten. De lonen van leraren liggen vaak onder het gemiddelde van andere hooggeschoolde werknemers. (ET Monitor 2019, blz. 39-40).

32. onderwijs- en opleidingsinstellingen aan te moedigen om impactvolle en op onderzoek gebaseerde bijscholingsmogelijkheden voor leraren en opleiders te bieden, op basis van samenwerking, intercollegiale observatie en intercollegiaal leren, begeleiding, mentoraat en netwerkvorming. Bij het ontwikkelen van deze mogelijkheden, zo nodig, onderwijs- en opleidingsinstellingen aan te moedigen hun leeraanbod uit te breiden, inclusief kleinere leereenheden, zoals die welke tot microcredentials kunnen leiden, rekening houdend met de kwaliteitsborgingsregelingen;
33. de instellingen voor hoger onderwijs te blijven ondersteunen, met volledige inachtneming van hun autonomie, bij het vergroten van de competenties van het academisch personeel in het toepassen van op onderzoek gebaseerde en studentgerichte leer-, onderwijs- en beoordelingsbenaderingen, en duidelijke, transparante en eerlijke processen voor de werving van personeel op te zetten en te volgen, waarbij de waarde van onderwijsactiviteiten¹⁶ wordt erkend, en waarmee ook rekening moet worden gehouden in het beleid en de praktijken op het gebied van promotie;
34. mogelijkheden te onderzoeken om loopbanen van leraren en opleiders te diversifiëren en nationale loopbaankaders te ontwikkelen om hun carrièreambities en -motivatie en hun leerbehoeften te helpen vervullen;
35. onderwijs- en opleidingsinstellingen te motiveren om de mobiliteit van leraren en opleiders - fysiek, virtueel of blended - in hun strategieën op het gebied van leren, ontwikkeling en internationalisering te integreren, onder meer door gebruik te maken van het potentieel van Europese instrumenten zoals e-Twinning en EPAL als integraal onderdeel van de leervoorziening. Waar mogelijk en in overeenstemming met de nationale regelgeving en de nationale omstandigheden, de door middel van Europese instrumenten en mobiliteit verworven vaardigheden en competenties te valideren als onderdeel van de continue professionele ontwikkeling van leraren en opleiders;

¹⁶ Standards 1.3 and 1.5, Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, 2015.

36. zich verder in te spannen om de mobiliteit van zowel studenten als praktiserende leraren en opleiders te bevorderen en hardnekkige obstakels weg te nemen met het oog op een verhoging van de participatiepercentages. In dit verband, de instellingen voor hoger onderwijs die met de initiële lerarenopleiding zijn belast, aan te moedigen om het potentieel van mobiliteit volledig te benutten als onderdeel van hun leeraanbod, met eventueel ook mobiliteitsvensters in studieprogramma's. Voorts de deelname aan verschillende vormen van mobiliteit in de professionele ontwikkeling van praktiserende leraren en opleiders te faciliteren, onder meer door te werken aan duurzame oplossingen voor vervangingsbehoeften;
37. om de aantrekkelijkheid en de status van het beroep te verhogen, te investeren in maatregelen om hun initiële opleiding en continue professionele opleiding te verbeteren, de arbeidsomstandigheden en loopbaanperspectieven te verbeteren en maatregelen te nemen om hun weerbaarheid en welbevinden verder te vergroten, teneinde hen te ondersteunen bij het omgaan met de stresserende aspecten van hun werk. Om iets te doen aan deze aspecten, is het van belang dat de sociale partners effectief worden betrokken;
38. samen te werken en ervaringen en informatie uit te wisselen over beleidsontwikkelingen met betrekking tot leraren en opleiders, met inbegrip van de ontwikkeling en herziening van de nationale competentiekaders voor leraren en opleiders.

VERZOEKT DE COMMISSIE OM, CONFORM HAAR BEVOEGDHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN HET SUBSIDIARITEITSBEGINSEL:

39. teneinde de mobiliteit van studenten en praktiserende leraren en opleiders te faciliteren, in samenwerking met de lidstaten een dialoog aan te moedigen en obstakels te onderzoeken, waaronder structurele aspecten, erkenning van de resultaten van leerperioden in het buitenland en academische kwalificaties, en begeleiding te bieden aan onderwijs- en opleidingsinstellingen om de mobiliteit te verbeteren en het internationaal perspectief van leraren en opleiders in opleiding te verbreden;

40. in aanvulling op de bestaande nationale inspanningen, na te gaan of een voorstel voor een desbetreffend Europees competentiekader¹⁷ kan worden opgesteld ter bevordering van de ontwikkeling en beoordeling van kennis, vaardigheden en attitudes in verband met duurzame ontwikkeling, dat op vrijwillige basis zal worden gebruikt;
41. nauwere samenwerking tussen onderwijs- en opleidingsinstellingen in de Unie te ondersteunen, teneinde de op onderzoek gebaseerde lerarenopleiding te versterken, grensoverschrijdende mobiliteit en gezamenlijke leermogelijkheden binnen een continuüm van professionele ontwikkeling van leraren te ondersteunen, bijvoorbeeld door vrijwillige samenwerking en de vorming van netwerken van nationale onderwijs- en opleidingsinstellingen op Unieniveau aan te moedigen, in de vorm van Europese academies voor lerarenopleiding;
42. in aanvulling op de bestaande nationale inspanningen, te onderzoeken of Europese richtsnoeren kunnen worden ontwikkeld als steun die op vrijwillige basis kan worden gebruikt bij het opzetten van nationale loopbaankaders, op basis van de resultaten van de Education and Training 2020 Working Group Schools, om de vooruitgang van leraren en opleiders in een breder perspectief te benaderen en te reageren op hun doelen, motivatie en ambities;
43. in samenwerking met de lidstaten het gebruik van bestaande onlineplatforms, zoals e-Twinning, School Education Gateway en EPALe, te bevorderen en te overwegen deze verder te ontwikkelen, en na te gaan hoe er meer gebruik van kan worden gemaakt bij het faciliteren van de mobiliteit van zowel studenten als praktiserende leraren en opleiders, zoals bij het vinden van partners voor mobiliteitsprojecten en het bieden van een platform voor de voorbereiding en opvolging van mobiliteit;
44. om de waardering te bevorderen, het belang van het beroep van leraar te promoten en onderwijs van hoge kwaliteit zichtbaar te maken, de haalbaarheid en de meerwaarde te onderzoeken van de invoering van een jaarlijkse Europese beloning voor uitzonderlijke leraren of opleiders, bijvoorbeeld voor de bevordering van innovatie, inclusiviteit of de Europese dimensie in het onderwijs;

¹⁷ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Europese Raad, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. De mededeling van de Europese Commissie: de Europese Green Deal, 11 december 2019 (blz. 19).

45. de ontwikkeling van onderwijs- en opleidingsmogelijkheden voor toekomstige en praktiserende leraren en opleiders en hun mobiliteit te blijven ondersteunen, met name via het Erasmus+-programma en de Europese structuur- en investeringsfondsen, met name het Europees Sociaal Fonds, en hun opvolgers;
 46. volledig rekening te houden met deze conclusies bij het opstellen van voorstellen voor de Europese onderwijsruimte en het nieuwe strategische kader voor samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding, inclusief het voortzetten van de uitwisseling van goede praktijken tussen de lidstaten.
-

Politieke achtergrond

1. Conclusies van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, over het verbeteren van de kwaliteit van de lerarenopleiding (15 november 2007)
2. Conclusies van de Raad over de professionele ontwikkeling van leerkrachten en schoolleiders (26 november 2009)
3. Conclusies van de Raad over doeltreffend leiderschap in het onderwijs (25 en 26 november 2013).
4. Conclusies van de Raad over een doeltreffende lerarenopleiding (20 mei 2014).
5. Conclusies van de Raad en van de vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, over inclusie in verscheidenheid met het oog op hoogwaardig onderwijs voor iedereen (17 februari 2017).
6. Conclusies van de Raad over ontwikkeling van scholen en uitstekend onderwijs (20 november 2017)
7. Europees kader voor de digitale competenties van onderwijsgevend (2017)
8. Aanbeveling van de Raad inzake de bevordering van gemeenschappelijke waarden, inclusief onderwijs en de Europese dimensie in lesgeven (22 mei 2018)
9. Aanbeveling van de Raad inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren (22 mei 2018)
10. Aanbeveling van de Raad betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang (22 mei 2019)
11. Aanbeveling van de Raad inzake een alomvattende benadering van het onderwijzen en leren van talen (22 mei 2019)
12. TALIS - The OECD Teaching and Learning International Survey 2018
13. Education and Training Monitor 2019