



Bryssel den 26 maj 2020  
(OR. en)

8269/20

EDUC 197  
JEUN 37  
EMPL 254  
SOC 327

## LÄGESRAPPORT

---

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	7624/20 + COR 1
Ärende:	Rådets slutsatser om europeiska lärare och utbildare inför framtiden

---

För delegationerna bifogas rådets slutsatser om europeiska lärare och utbildare inför framtiden, som antogs av rådet genom skriftligt förfarande den 25 maj 2020 i enlighet med artikel 12.1 första stycket i rådets arbetsordning och artikel 1 i rådets beslut (EU) 2020/556.

Rådets slutsatser kommer att översändas för offentliggörande i *Europeiska unionens officiella tidning*, såsom Ständiga representanternas kommitté beslutade den 14 maj 2020.

**Utkast till rådets slutsatser om europeiska lärare och utbildare inför framtiden**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD

SOM ERINRAR OM den politiska bakgrunden till denna fråga, vilken återges i bilagan till dessa slutsatser,

SOM ERKÄNNER ATT

1. utbildning formar mänskligheten och har en omdanande roll för både individer och samhälle; den är viktig för medborgarnas sociala, ekonomiska, demokratiska och kulturella engagemang samt för tillväxt, hållbar utveckling, social sammanhållning och välbefinnande inom unionen; relevant, inkluderande och rättvis utbildning av god kvalitet ger inte bara medborgare kunskap, färdigheter och kompetens i linje med den nuvarande och framtida utvecklingen, utan formar även deras attityder, värderingar och beteenden så att de kan utvecklas yrkesmässigt och personligen och vara aktiva och ansvarsfulla samhällsmedborgare,
2. lärare och utbildare<sup>1</sup>, på alla nivåer och inom alla typer av utbildning, är en oumbärlig drivkraft för utbildningen; de spelar en avgörande roll när det gäller att förbereda individer av olika bakgrund och ålder för att leva, lära och arbeta i dagens samhälle, samt att skapa och leda framtida förändringar,

---

<sup>1</sup> I dessa slutsatser avses med *lärare* en person som har lärarbehörighet (eller motsvarande) enligt nationell lagstiftning och praxis, medan *utbildare* är den som utför en eller flera av de uppgifter som är knutna till den (teoretiska eller praktiska) utbildningsfunktionen, antingen vid en utbildningsinstitution eller på arbetsplatsen. Dessa kategorier omfattar lärare inom grundskole- och gymnasieutbildning och högre utbildning, lärare och utbildare i grundläggande och fortsatt yrkesutbildning, liksom yrkesverksamma inom förskoleverksamhet och barnomsorg samt lärare inom vuxenutbildning.

3. utbildningsvärlden, mot bakgrund av de ständiga sociala, demografiska, kulturella, ekonomiska, vetenskapliga, miljömässiga och tekniska förändringarna, håller på att förändras liksom lärar- och utbildaryrket där kraven, ansvaret och förväntningarna blir allt högre; kontinuerliga innovationer och utmaningar påverkar inte bara de kompetenser som krävs, utan även lärares och utbildares välbefinnande och läraryrkets attraktionskraft,
4. europeiska lärare och utbildare utgör hörnstenarna i det europeiska området för utbildning, och spelar en central roll när det gäller att främja den europeiska dimensionen i undervisningen<sup>2</sup>, hjälpa de lärande att förstå och känna den europeiska identiteten och tillhörigheten,

#### SOM KONSTATERAR ATT

5. den nuvarande kris som orsakats av covid-19 har inneburit en aldrig tidigare skådad utmaning för lärare och utbildare på alla nivåer och inom alla typer av utbildning; de har för det mesta varit tvungna att snabbt övergå från lärarledd undervisning på plats till distansundervisning, och i stor utsträckning virtuell undervisning; under sådana exceptionella omständigheter har lärare och utbildare visat ett imponerande engagemang, kreativitet, kollegialt samarbete och gjort betydande ansträngningar för att se till att både lärandet och de lärandes framsteg fortsätter, bl.a. genom att ge stöd till deras välbefinnande,

---

<sup>2</sup> Enligt rådets rekommendation av den 22 maj 2018 om att främja gemensamma värden, inkluderande utbildning och en europeisk dimension i undervisningen.

## ÄR MEDVETET OM FÖLJANDE:

6. I enlighet med subsidiaritetsprincipen som även omfattar läraryrket, ligger ansvaret för organisationen och innehållet i utbildningssystemen på medlemsstaterna. I detta sammanhang har medlemsstaterna olika krav på de typer och nivåer av kvalifikationer som krävs för tillträde till och karriär inom läraryrket<sup>3</sup>.
7. Att blivande lärare och utbildare slutför utbildning på högre nivå kan bidra till att de får en mer omfattande kompetens, bl.a. sådan kompetens som behövs för att de ska bli yrkesmässigt självständiga i undervisningsmetoderna. Detta kan i sin tur bidra till ökad tillfredsställelse i arbetet och till att höja värdet och respekten för yrket<sup>4</sup>.
8. Lärare och utbildare har ansvar för att underlätta för de lärande att förvärva nyckelkompetenser<sup>5</sup> och yrkeskompetens, inte bara i syfte att förbereda dem för att framgångsrikt kunna utföra framtida arbeten – av vilka vi inte ens känner till alla – utan också för att främja deras sociala ansvar och samhällsengagemang, förmedla mänskliga värden och stödja deras personliga utveckling och välbefinnande.

---

<sup>3</sup> I EU krävs det i allmänhet högskoleutbildning för att få undervisa. Det vanligaste minimikravet för undervisning på låg- och mellanstadienivå är en kandidatexamen. För att undervisa på högstadienivå ställs i hälften av EU:s system krav på lägst masterexamen. För att undervisa på gymnasiet måste lärarna i de flesta EU-länder ha minst en masterexamen. (Utbildningsöversikten 2019, s. 24). I förskoleverksamhet och barnomsorg ställs det dock olika krav på minimikvalifikationer runt om i Europa. I vissa länder ställs samma krav på minimikvalifikationer för alla anställda, medan det i andra länder krävs olika kvalifikationer för olika befattningar och profiler. Högskoleutbildning är ofta inte något krav för alla medlemmar i ett team inom förskola och barnomsorg (*Key data on early childhood education and care in Europe*, Eurydice-nätverkets rapport, 2019, s. 71 – 72)

<sup>4</sup> Utbildningsöversikten 2019 (s. 24).

<sup>5</sup> Enligt rådets rekommendation av den 22 maj 2018 om nyckelkompetenser för livslångt lärande.

9. Deras ämneskunskaper och pedagogiska sakkunskap samt deras engagemang, entusiasm, tillfredsställelse i arbetet och självförtroende påverkar de lärandes resultat, framsteg och välbefinnande. Genom att fungera som förebilder för livslångt lärande kan lärare och utbildare motivera de lärandes engagemang och ansvar för sitt eget livslånga lärande, stimulera deras intresse och uppmuntra nyfikenhet och kreativitet.
10. Lärare och utbildare måste när de försöker leva upp till olika, allt mer krävande roller och ansvar och de förväntningar som lärande, skolledare, beslutsfattare, föräldrar och samhälle har på dem, vid behov och i enlighet med nationella förhållanden, fortsätta att engagera sig och få stöd för att effektivt kunna reagera på förändringar och utmaningar. Dessa utmaningar kan variera mellan olika medlemsstater och hänger särskilt samman med, men är inte begränsade till, att
- a) balansera olika aspekter av arbetsbördan som ofta inbegriper hantering av många administrativa uppgifter, deltagande i institutionellt ledarskap, att ge stöd och vägledning till de lärande, planera och finna tid för kollegialt samarbete och yrkesutveckling, samtidigt som kvaliteten på undervisningen och de lärandes resultat fortlöpande ska utvecklas och upprätthållas,
  - b) med ett holistiskt synsätt uppmuntra utvecklingen av de lärandes intellektuella, emotionella, sociala och kreativa potential samtidigt som man värnar om deras utbildningsresultat,

- c) använda olika forskningsbaserade undervisningsmetoder, integrera innovativa och digitala metoder och tillvägagångssätt, med inriktning på tillvägagångssätt som har fokus på de lärande och är kompetensbaserade, i linje med de lärandes föränderliga och individuella behov, i syfte att underlätta lärprocessen och stödja metoder för gemensamt lärande och undervisning, samtidigt som man ser till att metoderna är inkluderande, socialt rättvisa och mer jämlika,
- d) arbeta i miljöer som förvandlats med teknik, digitalisering och artificiell intelligens, med hänsyn till deras pedagogiska potential och till en etisk, säker och ansvarsfull användning,
- e) arbeta i språkligt och kulturellt mångfacetterade klassrum och lärmiljöer, med lärande av olika socioekonomisk bakgrund som har olika behov, inbegripet särskilda utbildningsbehov<sup>6</sup>, och värna om inkludering,
- f) delta i beslutsfattandet, särskilt i fråga om utveckling, genomförande och utvärdering av utbildningsreformer, inbegripet fortlöpande översyn av läroplaner,
- g) vid behov skapa en stödjande och konstruktiv atmosfär i lärmiljöer, inbegripet positiva och ömsesidigt stödjande relationer inom lärarlag och med annan undervisande personal, de lärande, familjer och arbetsgivare,
- h) hantera klassrumsbeteende och potentiellt förebygga olika typer av våld, inklusive cybervåld, som kan inverka negativt på de lärandes resultat och hälsa; dessutom att eventuellt hantera våldsamt beteende riktat mot dem själva,

---

<sup>6</sup> På grundval av uppgifter från TALIS 2018 uppger 21 % av lärarna att man behöver ytterligare utbildning för att undervisa elever med särskilda behov, 16 % i att använda IKT i undervisningen och omkring 13 % för undervisning i flerspråkiga och mångkulturella miljöer (Utbildningsöversikten 2019, s. 10). Uppgifterna tyder på att Europas studerande inom högre utbildning också blir mer diversifierade (Eurostudent VI (2016–2018)).

- i) välja lämpliga bedömningsverktyg, kriterier och metoder som är anpassade till de förväntade läranderesultaten, i syfte att ge god återkoppling vid rätt tillfälle till varje lärande som vägledning och hjälp att förbättra det fortsatta lärandet,
  - j) undervisa med resurser som ofta är begränsade, exempelvis med bristande eller otillräckliga utbildningsinfrastrukturer, lärutrymmen, utrustning och verktyg, inbegripet verktyg som möjliggör lärande online.
11. Dessa utmaningar är ännu mer krävande för nya (nyutexaminerade) lärare och utbildare, eftersom de från och med sina första år inom undervisningen har samma ansvar som sina mer erfarna kollegor. Dessutom arbetar de ofta i svåra miljöer, t.ex. utbildningsinstitutioner med större antal elever från socioekonomiskt missgynnade miljöer eller med invandrarbakgrund<sup>7</sup>. Äldre lärare och utbildare kan uppleva andra svårigheter, t.ex. generationsklyftor på arbetsplatsen.
12. Dessutom kan det finnas ytterligare utmaningar för lärare och utbildare som arbetar på landsbygden, i avlägsna eller missgynnade områden, t.ex. utmaningar kopplade till yrkesmässig isolering, begränsad infrastruktur inklusive digital infrastruktur, tillgången till stöd och möjligheter till yrkesutveckling eller undervisning med elever i olika åldrar eller årskurser i samma klassrum. Lärare och utbildare som arbetar i tätbefolkade stadsområden kan dessutom ställas inför särskilt svåra utmaningar när det gäller att undervisa personer från olika flerspråkiga, mångkulturella och socioekonomiska bakgrunder.

---

<sup>7</sup> Utbildningsöversikten 2019 (s. 21).

13. Även om många lärare och utbildare i stort delar samma utmaningar finns det också, i varierande grad i olika medlemsstater, särskilda utmaningar med anknytning till olika nivåer och typer av utbildning, bland annat följande inom:

a) Förskola och barnomsorg

- Svårigheter att locka till sig och behålla kvalificerad och välutbildad personal inom förskoleverksamhet och barnomsorg.
- Åldrande personal och obalanser mellan könen, med främst kvinnlig arbetskraft.
- Inattraktiva arbetsvillkor, inbegripet ett högt antal barn per personal, brist på attraktiva karriärvägar samt bristande möjligheter till fortsatt yrkesmässig utveckling.

b) Skolutbildning

- Svårigheter att fånga upp och behålla elever med hög potential i den grundläggande lärarutbildningen<sup>8</sup> liksom att dra till sig nyutexaminerade och att behålla yrkesverksamma lärare inom yrket.
- De som undervisar blir allt äldre. Det finns också skillnader mellan könen, den övervägande andelen utgörs av kvinnliga lärare, särskilt i vissa ämnen och på vissa utbildningsnivåer. Dessutom kanske inte yrket kulturellt speglar den befolkningsgrupp som utbildningen riktar sig till.
- Allt detta återspeglas i den lärarbrist som råder i många medlemsstater, oavsett om denna är generell, inom vissa geografiska områden, inom vissa ämnesområden, t.ex. naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, eller i en brist på lärare med kompetens att undervisa elever med särskilda behov, att undervisa i en mångkulturell eller flerspråkig miljö eller att undervisa elever från socioekonomiskt missgynnade miljöer<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Det råder brist på studenter som anmäler sig till grundläggande lärarutbildningar och antalet som hoppar av är stort (*Teaching Careers in Europe, Access, Proprining and Support*, Eurydice-rapporten, 2018, s. 10).

<sup>9</sup> Utbildningsöversikten 2019 (s. 9, 10, 21).



### c) Yrkesutbildning

- Lärare och utbildare bör ha behörighet att främja och utveckla grundläggande färdigheter och nyckelkompetenser, och att undervisa i aktuell yrkesutbildning eller tekniska färdigheter och kunskaper.
- Det kan finnas ett ökat behov av hybridmodell- lärare och -utbildare som arbetar inom såväl institutioner för yrkesutbildning som företag.
- Det finns också ett behov av samarbete mellan lärare och utbildare, särskilt utbildare på arbetsplatsen, med tanke på deras kompletterande roller och ansvarsområden, särskilt när det gäller lärlingsplatser och arbetsbaserat lärande.
- Eftersom det kan ge bättre incitament att arbeta inom den privata sektorn kan detta vara mer lockande än att arbeta inom yrkesutbildningsinstitutioner.
- Många medlemsstater står inför utmaningar relaterade till lärarnas och utbildarnas åldrande.

### d) Vuxenutbildning

- Vuxenutbildare har en viktig roll när det gäller att främja och utveckla både grundläggande och yrkesmässig kunskap, färdigheter och kompetens.
- De kan behöva hantera den utmaning som bristande läskunnighet, räknefärdighet och språkkunskaper eller dåliga utbildningserfarenheter hos de lärande innebär.
- Eftersom vuxenutbildare ofta arbetar med olika grupper måste de vara beredda på att tillämpa olika och effektiva undervisningsstrategier och undervisningsmetoder för att tillgodose behoven, stimulera motivationen och ta hand om de studerandes individuella vägar för lärande.
- För att ge enskilda personer möjlighet att delta i lärande för kompetenshöjning och omskolning kan lärarnas och utbildarnas roll behöva ses över mot bakgrund av deras potentiella bidrag till vägledning och validering av färdigheter som förvärvats genom icke-formellt och informellt lärande.
- Vuxenutbildare kan behöva samarbeta med arbetsgivare när det gäller arbetsplatsförlagt lärande.
- Vuxenutbildare är ofta inte specifikt förberedda för att undervisa vuxna och kanske arbetar deltid eller som frilansare, så deras professionalisering innebär en stor utmaning när det gäller att säkerställa vuxenutbildningens kvalitet.

e) Högre utbildning

- Inträdeskraven för den akademiska yrkeskåren är ofta inte inriktade på att sökande ska ha lämpliga undervisningsfärdigheter.
- Storskaliga, systematiska möjligheter till fortsatt yrkesmässig utveckling med inriktning på att förbättra den akademiska personalens undervisningsfärdigheter finns inte i alla medlemsstater.
- Tillräcklig uppmärksamhet ägnas inte åt stöd till interinstitutionell personalutveckling, inbegripet internationell rörlighet för lärare, och inte heller till att bygga upp praktikgemenskaper och yrkesnätverk.
- Mångfalden bland studenter kräver användning av olika undervisningsmetoder baserade på studentcentrerade strategier vilket kan vara en utmaning för högre utbildningsinstitutioner.
- Det finns skillnader mellan könen inom vissa akademiska områden och kvinnor är särskilt underrepresenterade på högre nivå.
- Även om undervisning är en av de tre uppgifterna inom högre utbildning, värderas forskning ofta högre än undervisning i samband med karriärutveckling. Mer undervisning krävs ofta från personal på lägre nivå och mellannivå, eftersom karriärutveckling ofta leder till mindre undervisning och mer tid för forskning<sup>10</sup>.

14. Många lärare och utbildare känner sig trots att kraven håller på att bli alltmer komplexa och deras yrke mer krävande inte respekterade eller värdesatta av samhället<sup>11</sup> och yrket förlorar sin attraktionskraft i många medlemsstater.

---

<sup>10</sup> Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff – 2017, Eurydice, 2017.

<sup>11</sup> Enligt uppgifter från TALIS 2018 anser 18 % av högstadielärarna i EU att deras yrke värdesätts av samhället, och andelen sjunker med antalet år i yrket (i flera EU-länder) liksom andelen lärare som fortfarande skulle välja att arbeta som lärare (Utbildningsöversikten 2019, s. 9).

## EUROPEISKA UNIONENS RÅD FRAMHÅLLER FÖLJANDE:

15. Det är viktigt att vidareutveckla och uppdatera lärarnas och utbildarnas kompetens, säkerställa deras sakkunskap och uppmuntra deras självständighet och engagemang och att främja deras personliga och yrkesmässiga välbefinnande, motivation och känsla av att vara värdesatta, samt att förbereda dem för att på lämpligt sätt reagera på förändringar, men även att uppmuntra dem att vara proaktiva och innovativa inom sitt yrke.
16. För att kunna göra detta är det nödvändigt att vidareutveckla den nationella politiken till stöd för lärarnas och utbildarnas arbete på ett målinriktat och allsidigt sätt, med beaktande av de krav och utbildningsbehov som lärare och utbildare själva har identifierat, samt behoven hos bredare lärgemenskaper, relevanta resultat från utbildningsforskningen och de övergripande nationella utbildningspolitiska målen. Det är dessutom fördelaktigt att erbjuda olika typer av utbildning, inklusive personligt, virtuellt, blandat och arbetsplatsförlagt lärande.
17. En kompletterande och övergripande strategi behövs på alla nivåer och inom alla delar av utbildningen för lärare och utbildare. Detta bör inbegripa rekrytering och urval av studenter, grundläggande lärarutbildning (inklusive praktik), introduktion och kvalitativt mentorskap samt främjande och stöd till fortsatt yrkesmässig utveckling genom hela deras undervisningskarriär och, i förekommande fall, bedömningsmekanismer. Särskild uppmärksamhet bör ägnas nyblivna lärare, genom att ge dem ytterligare vägledning och mentorskap för att underlätta deras första tid inom yrket och hjälpa dem att hantera de specifika behov de möter.

18. I linje med nationella förhållanden skulle detta kunna stödjas av aktuella och relevanta nationella övergripande kompetensramar för lärare och utbildare<sup>12</sup>, som tagits fram genom en strukturerad och systematisk dialog med berörda aktörer och som återspeglar nutida och innovativa undervisningssätt, strategier och metoder samt nya förhållanden som uppstår i samhället i stort. I detta avseende är det viktigt att utbildning av lärare och utbildare under hela yrkeslivet mer systematiskt omfattar ämnen och möjligheter till lärande i samband med arbete i flerspråkiga och mångkulturella miljöer, arbete med lärande med särskilda behov och från missgynnade miljöer, digital pedagogik, hållbar utveckling och en hälsosam livsstil. I detta sammanhang bör särskild uppmärksamhet ägnas de krav och behov som lärare och utbildare själva uttrycker<sup>13</sup>.
19. Fortsatt yrkesmässig utveckling för lärare och utbildare bör ses som en förutsättning för att man ska kunna tillhandahålla undervisning och utbildning av god kvalitet. Lärare och utbildare bör därför uppmuntras att reflektera över sin praxis och sina utbildningsbehov samt vara motiverade och ges stöd att engagera sig genom att de erbjuds utbildningsmöjligheter av god kvalitet och ges såväl tid att delta som incitament att göra det.
20. Att stärka kopplingen mellan lärare och utbildare och forskare kan ha en positiv inverkan på deras yrkesutveckling och stimulera forskningsledda, innovativa och förbättrade undervisningsmetoder.

---

<sup>12</sup> De flesta europeiska länder antar ramar som beskriver en rad kompetenser som lärare bör besitta eller utveckla under sin karriär. I praktiken varierar dock dessa ramar i fråga om format, detaljnivå, värde och användning (Utbildningsöversikten 2019, s. 34).

<sup>13</sup> På grundval av uppgifter från TALIS 2018 uppger 21 % av lärarna att de behöver ytterligare utbildning för att undervisa studenter med särskilda behov, 16 % för att använda IKT i undervisningen och omkring 13 % för att undervisa i flerspråkiga och mångkulturella miljöer (Utbildningsöversikten 2019, s. 10).

21. Gränsöverskridande rörlighet, antingen på kort eller lång sikt, fysiskt, virtuellt eller blandat, är en viktig utbildningserfarenhet och en värdefull möjlighet att utveckla deltagarnas sociala, interkulturella, flerspråkiga och interpersonella kommunikation, både för studenter som går en grundläggande lärarutbildning och för yrkesverksamma lärare och utbildare i deras fortsatta yrkesmässiga utveckling. Det finns dock hinder för rörligheten för både studenter och yrkesverksamma lärare, t.ex. bristande språkkunskaper eller svårigheter att finna vikarier för yrkesverksamma lärare. De grundläggande lärarutbildningsprogrammen har dessutom ofta en svag internationell dimension och nivån på rörlighet i fråga om både studier och praktik är låg, jämfört med studieprogram inom andra ämnesområden<sup>14</sup>, och det finns problem med erkännandet av utlandsstudier och läranderesultat.
22. Möjligheter att inom läraryrket göra olika karriärval som erbjuder flera olika möjligheter till karriärutveckling, kan öka motivationen att välja och att fortsätta i yrket, liksom motivationen till livslångt lärande. De kan uppmuntra lärare och utbildare att upprätthålla engagemanget för yrket och fortsätta att engagera sig både för sina elever och för sitt eget lärande under sitt yrkesverksamma liv. Å andra sidan är det lika viktigt att lärare och utbildare inte belastas alltför mycket med administrativa uppgifter på ett sätt som gör det svårt för dem att fokusera på undervisningen.
23. Lärare och utbildare kan i likhet med skolledare bidra till beslutsfattandet med kunskap, expertis och praktiska insikter. Samtidigt kan deras deltagande i beslutsfattandet öka deras egenansvar och följaktligen inverka positivt på genomförandet av olika politiska initiativ och reformer.

---

<sup>14</sup> Internationell rörlighet för lärarkandidater under den grundläggande lärarutbildningen (beräknad som andelen lärare som har tillbringat en studieperiod utomlands som en del av den grundläggande lärarutbildningen) är inte särskilt vanligt och varierar avsevärt mellan medlemsstaterna (Utbildningsöversikten, s. 26).

24. Lärarnas och utbildarnas välbefinnande påverkar hur nöjda de är med sitt arbete liksom deras entusiasm för det, och det inverkar på yrkets attraktionskraft och därmed på deras benägenhet att stanna kvar i yrket. Det är en viktig faktor för kvalitet och resultat som hänger samman med deras egen motivation och med de lärandes motivation och resultat.
25. Viktiga aspekter av välbefinnande kan vara kopplade till bl.a. förståelse och hantering av förväntningar, arbetsbörda, arbetsmiljö, inbegripet säkerhet i undervisningen och lärandet, samt arbetsvillkor, kollegialt och institutionellt stöd, relationer med de lärande, föräldrar, kollegor och skolledare, samt respekt och uppskattning från samhället i stort. Om dessa faktorer saknas eller inte upplevs som positiva kan det leda till fysisk och emotionell utmattning, stress och utbrändhet, som påverkar den psykiska och fysiska hälsan.
26. För att stödja lärarnas och utbildarnas prestationer och välbefinnande, liksom de studerandes, är det bra att bygga upp och främja samarbetsbaserade lärgemenskaper och en laganda mellan lärare och utbildare, deras kollegor och skolledare, de lärande, föräldrar och andra aktörer, t.ex. arbetsgivare. Erfarna lärare och utbildare kan spela en viktig roll som mentorer till de yngre kollegerna, samtidigt som de själva också drar nytta av utbytet mellan generationerna. Det är också viktigt att stimulera nedifrån och upp, fortbildning baserad på kollegialt lärande, främja ett undervisande och aktivt ledarskap som skapar förtroende, inspirerar och motiverar undervisande personal. Vidare skulle bedömning vid behov kunna användas som stöd för förbättringar i arbetet, genom att tillhandahålla konstruktiv utvärdering och återkoppling om prestationen och fastställa kriterier för befordran och erkännande av dem som uppnår betydande resultat.

27. Tillräckliga, effektiva och hållbara investeringar i lärare och utbildare är en investering i utbildningens kvalitet. Detta omfattar olika aspekter, t.ex. investeringar i möjligheter till utbildning för lärare och utbildare, lämplig infrastruktur och lämpliga lärmiljöer, lärandeverktyg och -resurser samt löner<sup>15</sup>.
28. Allt detta bör beaktas samtidigt som man utvecklar incitament att ta itu med bristen på lärare och utbildare. Man skulle också kunna utforska ytterligare möjligheter som stipendier för att locka studenter till relevanta studieprogram eller rekrytering av yrkesutövare med andra kvalifikationer än från undervisningsområdet, och samtidigt se till att främja och stödja tillhandahållandet av högkvalitativa tjänster.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT MED  
VEDERBÖRLIGT BEAKTANDE AV DET INSTITUTIONELLA OBEROENDET SAMT I  
ÖVERENSSTÄMMELSE MED DE NATIONELLA FÖRHÅLLANDENA

29. fortsätta och göra ytterligare ansträngningar för att involvera lärare och utbildare i att utforma utbildningspolitik på alla nivåer, öka samarbetet, främja deras egenansvar för processen samt deras självständighet vid tillämpningen av denna politik i praktiken,
30. ta hänsyn till behovet av en omfattande strategi för lärares och utbildares grundläggande utbildning, introduktion och fortsatta yrkesmässiga utveckling i samband med utformningen av utbildningspolitiken för lärare och utbildare,
31. främja och stödja ökat deltagande av lärare och utbildare i fortsatt yrkesmässig utveckling, särskilt genom att vidta ytterligare åtgärder för att undanröja hinder för deltagande och möjligheter, samt sträva efter att fortsatt yrkesmässig utveckling värderas och erkänns på ett adekvat vis som en byggsten i karriärutvecklingen,

---

<sup>15</sup> Det finns belägg för att lönerna har en inverkan på rekrytering och på om lärare och utbildare stannar kvar i yrket samt på läranderesultaten. Lärarlönerna är ofta lägre än de genomsnittliga lönerna för andra arbetstagare med högskoleutbildning. Utbildningsöversikten 2019 (s. 39–40).

32. uppmuntra utbildningsinstitutioner att tillhandahålla verkningfull och forskningsbaserad fortsatt yrkesmässig utveckling för lärare och utbildare, med utgångspunkt i samarbete, ömsesidig observation och peer learning, vägledning, mentorskap och nätverksbyggande; vid framtagandet av sådana möjligheter, om så är lämpligt, uppmuntra utbildningsinstitutioner att bredda sitt utbildningsutbud, inklusive mindre utbildningsmoduler, t.ex. sådana som kan leda till certifierade ämnesspecifika färdigheter, med beaktande av arrangemang för kvalitetssäkring,
33. fortsätta att stödja högre utbildningsinstitutioner, och samtidigt respektera deras autonomi fullt ut, när det gäller att öka den akademiska personalens kompetens att tillämpa tillvägagångssätt för lärande, undervisning och bedömning som är forskningsbaserade och studentcentrerade, samt att införa och följa tydliga, öppna och rättvisa förfaranden för rekrytering och anställning av personal som erkänner värdet av undervisningsverksamhet<sup>16</sup>, något som också bör beaktas i politik och praxis för befordran,
34. utforska möjligheter till diversifiering av lärares och utbildares karriärer och utveckla nationella karriärsystem för att hjälpa till att förverkliga deras karriärsträvan och motivation samt deras lärbehov,
35. motivera utbildningsinstitutioner till att integrera lärarnas och utbildarnas rörlighet – fysiska, virtuella eller blandade – i sina strategier för lärande, utveckling och internationalisering, bl.a. genom att utnyttja potentialen hos europeiska verktyg som e-Twinning och Epale som en integrerad del av utbildningsutbudet; när så är möjligt, och i enlighet med nationella bestämmelser och förhållanden, validera de färdigheter och kompetenser som förvärvats genom europeiska verktyg och rörlighet som en del av fortsatt yrkesmässig utveckling för lärare och utbildare,

---

<sup>16</sup> Standarderna 1.3 och 1.5, Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning, 2015.



36. göra ytterligare ansträngningar för att främja rörligheten bland både studenter och yrkesverksamma lärare och utbildare och undanröja kvarstående hinder i syfte att öka deltagandet; i detta avseende uppmuntra högre utbildningsinstitutioner som ansvarar för grundläggande lärarutbildning att fullt ut utnyttja möjligheterna till rörlighet som en del av lärandet, vilket, då så lämpar sig, kan inbegripa mobilitetsfönster i studieprogram; därutöver göra det lättare för yrkesverksamma lärare och utbildare att inom ramen för sin yrkesmässiga utveckling delta i olika former av rörlighet, bland annat genom insatser för att hitta hållbara lösningar på behovet av vikarier,
37. i syfte att öka yrkets attraktionskraft och status, investera i åtgärder för att förbättra deras grundläggande utbildning och fortsatta yrkesmässiga utveckling, arbetsvillkor och karriärmöjligheter samt åtgärder för att ytterligare öka deras resiliens och välbefinnande, i syfte att hjälpa dem att hantera påfrestande aspekter av sitt arbete; när man tar itu med dessa aspekter är det viktigt att göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att delta på ett effektivt sätt,
38. samarbeta och utbyta erfarenheter och information om den politiska utvecklingen när det gäller lärare och utbildare, inbegripet utveckling och översyn av nationella kompetensramar för lärare och utbildare.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR KOMMISSIONEN ATT, I ENLIGHET MED SINA BEFOGENHETER OCH MED VEDERBÖRLIG HÄNSYN TILL SUBSIDIARITETSPRINCIPEN, GÖRA FÖLJANDE:

39. I syfte att underlätta rörligheten för studenter och yrkesverksamma lärare och utbildare, i samarbete med medlemsstaterna, främja en dialog och undersöka hinder, inbegripet strukturella aspekter, erkännande av resultat från studieperioder utomlands och akademiska kvalifikationer, samt ge vägledning till utbildningsinstitutioner när det gäller att förbättra rörligheten och bredda det internationella perspektivet för lärarkandidater.

40. Komplettera befintliga nationella insatser och undersöka möjligheten att utarbeta ett förslag till en relevant europeisk kompetensram<sup>17</sup> för att främja utveckling och bedömning av kunskaper, färdigheter och attityder med anknytning till hållbar utveckling, som ska användas på frivillig basis.
41. Stödja ett närmare samarbete mellan utbildningsinstitutioner i unionen för att stärka den forskningsbaserade lärarutbildningen, stödja gränsöverskridande rörlighet och möjligheter till gemensamt lärande inom en sammanhängande fortsatt yrkesmässig utveckling för lärare, till exempel genom att uppmuntra frivilligt samarbete och nätverk mellan nationella utbildningsinstitutioner på unionsnivå, i form av europeiska lärarutbildningsakademier.
42. I syfte att komplettera befintliga nationella insatser, undersöka möjligheten att utarbeta europeiska riktlinjer som stöd för att på frivillig grund inrätta karriärsystem på nationell nivå, med utgångspunkt i resultatet av arbetet i arbetsgruppen för skolor inom Utbildning 2020-arbetsgruppen, för att tillgodose lärares och utbildares utveckling i ett vidare perspektiv och tillmötesgå deras mål, motivation och ambitioner.
43. I samarbete med medlemsstaterna främja användningen och överväga den fortsatta utvecklingen av befintliga onlineplattformar, såsom e-Twinning, School Education Gateway och Epale, och undersöka olika sätt att utöka deras användning för att underlätta rörligheten för både studenter och yrkesverksamma lärare och utbildare, såsom att hitta partner till mobilitetsprojekt och tillhandahålla en plattform för förberedelse och uppföljning av rörligheten.
44. För att skapa uppskattning, främja läraryrkets betydelse och synliggöra högkvalitativ undervisning, undersöka genomförbarheten och mervärdet av att införa en årlig europeisk utmärkelse för framstående lärare eller utbildare, till exempel för främjande av innovation, delaktighet eller den europeiska dimensionen i undervisningen.

---

<sup>17</sup> Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Europeiska rådet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén: Meddelandet om den europeiska gröna given, 11 december 2019 (s.19).

45. Fortsätta att stödja utvecklingen av utbildningsmöjligheter för blivande och yrkesverksamma lärare och utbildare samt deras rörlighet, särskilt genom programmet Erasmus + och de europeiska struktur- och investeringsfonderna, särskilt Europeiska socialfonden, och deras efterföljare.
  46. Till fullo ta dessa slutsatser i beaktande vid utarbetandet av förslag till ett europeiskt område för utbildning och den nya strategiska ramen för samarbete på utbildningsområdet, inbegripet fortsatt utbyte av god praxis mellan medlemsstaterna.
-

**Politisk bakgrund**

1. Slutsatser från rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet, om bättre utbildning för lärare (15 november 2007).
2. Rådets slutsatser om fortbildning för lärare och skolledare (26 november 2009).
3. Rådets slutsatser om effektivt ledarskap inom utbildning (25–26 november 2013).
4. Rådets slutsatser om effektiv lärarutbildning (20 maj 2014).
5. Slutsatser från rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet, om mångfaldspräglad inkludering i syfte att uppnå högkvalitativ utbildning för alla (17 februari 2017).
6. Rådets slutsatser om utveckling av skolan och utbildning av hög kvalitet (20 november 2017).
7. Europeisk ram för digital kompetens hos lärare (2017).
8. Rådets rekommendation om att främja gemensamma värden, inkluderande utbildning och en europeisk dimension i undervisningen (22 maj 2018).
9. Rådets rekommendation om nyckelkompetenser för livslångt lärande (22 maj 2018).
10. Rådets rekommendation om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet (22 maj 2019).
11. Rådets rekommendation om en övergripande strategi för språkundervisning och språkinlärning (22 maj 2019).
12. TALIS – The OECD Teaching and Learning International Survey 2018 (inte översatt till svenska).
13. Utbildningsöversikten 2019.