ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 3.8.2007
COM(2007) 392 τελικό

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

Βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης των εκπαιδευτικών

{SEC(2007) 931
SEC(2007) 933}

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

Βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης των εκπαιδευτικών

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Υπάρχουν στην Ευρώπη περίπου 6,25 εκατομμύρια εκπαιδευτικοί (ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης)[1]. Οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο, βοηθώντας τους ανθρώπους να αναπτύξουν τα ταλέντα τους και να αξιοποιήσουν το δυναμικό τους για προσωπική ανάπτυξη και ευεξία, καθώς και βοηθώντας τους να αποκτήσουν το περίπλοκο φάσμα γνώσεων και δεξιοτήτων που θα χρειαστούν ως πολίτες και ως εργαζόμενοι. Οι εκπαιδευτικοί είναι οι μεσάζοντες μεταξύ ενός ταχέως εξελισσόμενου κόσμου και των μαθητών που πρόκειται να εισέλθουν σ' αυτόν.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού γίνεται όλο και περισσότερο σύνθετο. Οι απαιτήσεις για τους εκπαιδευτικούς αυξάνονται όλο και περισσότερο. Το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται παρουσιάζει όλο και περισσότερες προκλήσεις.

Πολλά κράτη μέλη επανεξετάζουν τους τρόπους με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί προετοιμάζονται για τα σημαντικά καθήκοντα τα οποία εκτελούν εξ ονόματος της ευρωπαϊκής κοινωνίας.

Σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι να αξιολογήσει την κατάσταση που επικρατεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσον αφορά την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εκπαιδευτικών, και να προτείνει κοινό προβληματισμό σχετικά με τις ενέργειες που μπορούν να αναληφθούν σε επίπεδο κρατών μελών και σχετικά με το πώς η Ευρωπαϊκή Ένωση θα μπορούσε να τις στηρίξει[2].

1. ΠΛΑΙΣΙΟ

1.1 Η ατζέντα της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας το Μάρτιο του 2000 επεσήμανε ότι οι άνθρωποι είναι το πολυτιμότερο κεφάλαιο της Ευρώπης και ότι «η επένδυση στον άνθρωπο … θα έχει ζωτική σημασία τόσο για τη θέση της Ευρώπης στην οικονομία της γνώσης όσο και για να

---

1 Μελέτη με τίτλο *Mobility of Teachers and Trainers*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, 2006 (http://ec.europa.eu/education/doc/reports/doc/mobility.pdf).

2 Η παρούσα ανακοίνωση αφορά τους εκπαιδευτικούς στη γενική εκπαίδευση και την αρχική επαγγελματική κατάρτιση. Για τους σκοπούς αυτούς, ο εκπαιδευτικός είναι ένα άτομο που αναγνωρίζεται ότι έχει το καθεστώς του εκπαιδευτικού (ή ισοδύναμο) σύμφωνα με τη νομοθεσία και την πρακτική ενός κράτους μέλους. Δεν περιλαμβάνονται εν προκειμένω τα άτομα που απασχολούνται εκτός των τυπικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, λόγω της διαφορετικής φύσης και περιεχομένου των καθηκόντων που αναλαμβάνουν.

εξασφαλιστεί ότι η εμφάνιση της νέας αυτής οικονομίας δεν θα επιτείνει τα υφιστάμενα κοινωνικά προβλήματα[3]".

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002 θέσπισε συγκεκριμένους στόχους για τη βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Μαρτίου 2006 επεσήμανε ότι «η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν κρίσιμους παράγοντες ανάπτυξης του μακροπρόθεσμου δυναμικού της ΕΕ για ανταγωνιστικότητα αλλά και κοινωνική συνοχή», προσθέτοντας ότι «πρέπει να επιταχυνθούν οι μεταρρυθμίσεις για να διασφαλιστούν εκπαιδευτικά συστήματα υψηλής ποιότητας, που να είναι τόσο αποτελεσματικά όσο και δίκαια».

Εντούτοις, η πρόοδος στην επίτευξη στόχων όπως η μείωση της πρόωρης αποχώρησης από τη σχολική εκπαίδευση, η αύξηση του αριθμού των νέων που αποφοιτούν από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή η μείωση του ποσοστού των ατόμων ηλικίας 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις ανάγνωσης υπήρξε ανεπαρκής[4].

Η ποιότητα της διδασκαλίας είναι κρίσιμος δείκτης της ικανότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αυξήσει την ανταγωνιστικότητά της σε ένα παγκοσμιοποιημένο διεθνές περιβάλλον. Σύμφωνα με έρευνες προκύπτει ότι η ποιότητα του διδακτικού προσωπικού συσχετίζεται σημαντικά και βρίσκεται σε ευθεία συνάρτηση με το μαθησιακό επίπεδο των διδασκομένων[5] και αυτό αντιπροσωπεύει το σημαντικότερο ενδοσχολικό παράγοντα που επηρεάζει τις μαθητικές επιδόσεις[6] (η επίδρασή του είναι κατά πολύ ισχυρότερη από την επίδραση της οργάνωσης, της διεύθυνσης ή της οικονομικής κατάστασης του σχολείου). Επιπλέον, σε άλλες μελέτες[7] διαπιστώθηκε μια θετική σχέση ανάμεσα στην ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και στις επιδόσεις των μαθητών. Συγκεκριμένα, οι μελέτες υποδεικνύουν ότι «η εφαρμογή ενός προγράμματος ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης … βελτίωσε τις επιδόσεις των μαθητών …και ότι η κατάρτιση των εκπαιδευτικών μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση των βαθμολογιών στις γραπτές δοκιμασίες με λιγότερο δαπανηρό τρόπο απ' ό,τι η μείωση του μεγέθους των τάξεων ή η αύξηση των διδακτικών ωρών».

Το 2004 η κοινή έκθεση του Συμβουλίου και της Επιτροπής σχετικά με την πρόοδο προς τους στόχους της Λισαβόνας[8] στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση απηύθυνε έκκληση για την ανάπτυξη κοινών ευρωπαϊκών αρχών για τις ικανότητες και τα προσόντα των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών. Το Συμβούλιο του Νοεμβρίου 2006 δήλωσε ότι «το ενδιαφέρον, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των διδασκόντων, των εκπαιδευτών, άλλων μελών του

---

3 Βλ., για παράδειγμα, τις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση, στις οποίες αναγνωρίζεται η σημασία των δεξιοτήτων για την απασχόληση, και ιδίως την κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 23 σχετικά με την ανάγκη αναπροσαρμογής των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης βάσει των νέων απαιτήσεων δεξιοτήτων, διασφαλίζοντας, μεταξύ άλλων, την ελκυστικότητα, τον ανοικτό χαρακτήρα και τα υψηλής ποιότητας πρότυπα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

4 Ετήσια έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την πρόοδο προς την κατεύθυνση των στόχων της Λισαβόνας, 16 Μαΐου 2006.

5 Βλέπε, για παράδειγμα, Darling Hammond et al 2005, Does teacher preparation matter? Evidence about teacher certification, Teach for America, and teacher effectiveness. Education Policy Analysis Archives, 13(42) 16-17, 20.

6 Rivkin, Hanushek, and Kain, 2000; Hanushek, Kain and Rivkin 2005, 'Teachers, Schools, and Academic Achievement'.

7 Angrist and Lavy, 2001, Does Teacher Training Affect Pupil Learning? Evidence from Matched Comparisons in Jerusalem Public Schools Journal of Labor Economics, 19, 2, 343-69.

8 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf

διδακτικού προσωπικού και των υπηρεσιών καθοδήγησης και πρόνοιας, καθώς και η ποιότητα των διευθυντικών στελεχών των σχολείων, αποτελούν βασικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην επίτευξη μαθησιακών αποτελεσμάτων υψηλής ποιότητας» και ότι «Οι προσπάθειες του διδακτικού προσωπικού θα πρέπει να υποστηρίζονται από συνεχή επαγγελματική εξέλιξη και από καλή συνεργασία με τους γονείς, τις υπηρεσίες πρόνοιας για τους μαθητές και την ευρύτερη κοινότητα».

Ως εκ τούτου, η βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης των εκπαιδευτικών συνιστά σημαντικό στόχο για τα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα όσον αφορά την επίσπευση της προόδου προς την επίτευξη των κοινών στόχων που θεσπίστηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010».

Η διασφάλιση υψηλής ποιότητας στην κατάρτιση των εκπαιδευτικών είναι εξίσου σημαντική, βεβαίως, για την επίτευξη τόσο μιας ορθολογικής διαχείρισης των εθνικών πόρων όσο και μιας καλής σχέσης κόστους-αποτελέσματος: τα δύο περίπου τρίτα των δαπανών για τα σχολεία διατίθενται για τις αμοιβές των εκπαιδευτικών[9].

1.2 Άλλες πολιτικές και στόχοι της Ένωσης

Η πολιτική σχετικά με την κατάρτιση των εκπαιδευτικών είναι στενά συνδεδεμένη με άλλους βασικούς τομείς ευρωπαϊκής πολιτικής, και συγκεκριμένα:

– με την κοινωνική πολιτική, η οποία δίνει έμφαση στο ρόλο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ως διεξόδων από τη φτώχεια και ως βασικών παραγόντων κοινωνικής ένταξης, καθώς και η έμφαση που δίνεται στις «βασικές δεξιότητες» από το σύμφωνο νεολαίας[10]·

– με την πολιτική καινοτομίας[11], η οποία δίνει έμφαση στην εξασφάλιση του ότι οι εκπαιδευτικοί βοηθούν τους νέους να αποκτήσουν πνεύμα επιχειρηματικότητας και καινοτομίας·

– με την πολιτική έρευνας, η οποία επικεντρώνεται στη βελτίωση της διδασκαλίας των επιστημών σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες στην Ένωση[12]·

– με την πολιτική επιχειρήσεων[13], η οποία δίνει έμφαση στην ανάγκη να προωθήσουν οι δημόσιες αρχές την εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα στους επικεφαλής των σχολείων και στους εκπαιδευτικούς μέσω της αρχικής κατάρτισης και της ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης·

---

9 Έκθεση του ΟΟΣΑ με τίτλο Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, 2005· www.oecd/edu/teacherpolicy.

10 Το ευρωπαϊκό σύμφωνο νεολαίας, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf

11 Όπως παρουσιάστηκε στην ανακοίνωση «Κάνοντας τη γνώση πράξη: Μια στρατηγική καινοτομίας ευρείας βάσης για την ΕΕ, COM(2006) 502 τελικό.

12 Μια ομάδα υψηλού επιπέδου υπό την προεδρία του κ. Michel Rocard, ευρωβουλευτή, εξέτασε τις υφιστάμενες ευρωπαϊκές και εθνικές καινοτόμες πρωτοβουλίες που βρίσκονται σε εξέλιξη στον τομέα της επιστημονικής εκπαίδευσης. Στην έκθεση της εν λόγω ομάδας, η οποία διατίθεται στη διεύθυνση http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1100&lang=, ζητείται η εισαγωγή μιας νέας προσέγγισης στην επιστημονική εκπαίδευση, η οποία διαφέρει ριζικά από τις παραδοσιακές παιδαγωγικές μεθόδους.

13 Βλ. ανακοίνωση της Επιτροπής *«Προώθηση της επιχειρηματικής νοοτροπίας μέσω της εκπαίδευσης και της μάθησης»,* COM(2006) 33 τελικό.

– με το νέο στρατηγικό πλαίσιο της Επιτροπής για την πολυγλωσσία[14], το οποίο προωθεί την αξία της εκμάθησης ξένων γλωσσών και το οποίο προσδιορίζει την ποιότητα της διδασκαλίας ξένων γλωσσών και την καλύτερη κατάρτιση των καθηγητών ξένων γλωσσών ως σημαντικές προκλήσεις· και

– με την οδηγία 2005/36/ΕΚ σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, η οποία παρέχει το νομικό πλαίσιο για την επαγγελματική κινητικότητα των εκπαιδευτικών.

1.3 Μεταβαλλόμενες απαιτήσεις

Οι αλλαγές στον εκπαιδευτικό και στον κοινωνικό τομέα θέτουν νέες απαιτήσεις για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Για παράδειγμα, εκτός από την διδασκαλία των βασικών γνώσεων, οι εκπαιδευτικοί καλούνται, όλο και περισσότερο, να βοηθήσουν τους νέους να μαθαίνουν μάλλον με αυτόνομο τρόπο, αποκτώντας βασικές δεξιότητες για τη μάθηση, παρά να απομνημονεύουν πληροφορίες· οι εκπαιδευτικοί καλούνται επίσης να αναπτύξουν πιο συνεργατικές και εποικοδομητικές μαθησιακές προσεγγίσεις στη σχολική αίθουσα, με έμφαση σε έναν διαμεσολαβητικό και εποπτικό ρόλο και όχι στην από καθέδρας διδασκαλία. Οι νέοι αυτοί ρόλοι απαιτούν κατάρτιση σε ένα ευρύ φάσμα προσεγγίσεων και τρόπων διδασκαλίας. Επιπλέον, η σύνθεση των σχολικών αιθουσών χαρακτηρίζεται πλέον από μεγαλύτερο βαθμό ετερογένειας με νέους διαφορετικής προέλευσης και με διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων και μειονεξιών. Οι εκπαιδευτικοί απαιτείται να χρησιμοποιούν τις ευκαιρίες που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για εξατομικευμένη μάθηση. Επίσης, ενδέχεται να χρειαστεί να αναλάβουν πρόσθετα καθήκοντα λήψης αποφάσεων ή διαχειριστικά καθήκοντα, λόγω της αυξημένης σχολικής αυτονομίας.

Οι αλλαγές αυτές απαιτούν από τους εκπαιδευτικούς όχι μόνο την απόκτηση καινούργιων γνώσεων και δεξιοτήτων αλλά και τη συνεχή ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων αυτών. Για τον εφοδιασμό του εκπαιδευτικού σώματος με δεξιότητες και ικανότητες προσαρμοσμένες στους νέους ρόλους που καλείται να αναλάβει, απαιτείται ο συνδυασμός υψηλής ποιότητας στην αρχική κατάρτιση των εκπαιδευτικών με μια συνεκτική διαδικασία συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης, ούτως ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εκπαιδευτικοί κρατούνται ενήμεροι σχετικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται σε μια κοινωνία βασισμένη στη γνώση.

Όπως συμβαίνει σε όλα τα σύγχρονα επαγγέλματα, καθήκον των εκπαιδευτικών είναι να διευρύνουν τα όρια των επαγγελματικών τους γνώσεων μέσω της υιοθέτησης αναστοχαστικών πρακτικών, της έρευνας και την προσήλωσης στη συνεχή επαγγελματική τους εξέλιξη από την αρχή μέχρι το τέλος της σταδιοδρομίας τους. Τα απαραίτητα εφόδια για κάτι τέτοιο πρέπει να παρέχονται από συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

1.4 Ελλείψεις δεξιοτήτων και περιορισμένη παροχή κατάρτισης

Εντούτοις, τα συστήματα κατάρτισης των εκπαιδευτικών δεν διαθέτουν πάντα την κατάλληλη υποδομή για την αντιμετώπιση των νέων αυτών απαιτήσεων.

Σε μια πρόσφατη μελέτη του ΟΟΣΑ[15], σχεδόν όλες οι χώρες αναφέρουν ελλείψεις στις διδακτικές δεξιότητες σε συνδυασμό με δυσκολίες στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των

---

14 COM(2005) 596 του Νοεμβρίου του 2005.

15 *Teachers Matter*, ΟΟΣΑ 2005.

εκπαιδευτικών. Οι ελλείψεις σχετίζονται με την αδυναμία αντιμετώπισης των νέων εξελίξεων στην εκπαίδευση (όπως μεταξύ άλλων η εξατομικευμένη μάθηση, η προετοιμασία των μαθητών για αυτόνομη μάθηση, η διαχείριση ετερογενών σχολικών τάξεων, η προετοιμασία των εκπαιδευόμενων για την αξιοποίηση των ΤΠΕ κ.ο.κ).

Σε αρκετά κράτη μέλη παρατηρείται έλλειψη συστηματικού συντονισμού μεταξύ των διαφόρων συνιστωσών της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και, κατ' επέκταση, έλλειψη συνεκτικότητας και συνέχειας, ιδίως μεταξύ της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ενός εκπαιδευτικού και της εισαγωγικής του κατάρτισης, της ενδοϋπηρεσιακής του επιμόρφωσης και της επαγγελματικής του εξέλιξης. Συχνά δε, οι διαδικασίες αυτές δεν συνδέονται με την ανάπτυξη και βελτίωση των σχολείων ούτε με την εκπαιδευτική έρευνα. Τα κίνητρα που παρέχονται στους εκπαιδευτικούς όσον αφορά τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου είναι ανεπαρκή.

Οι επενδύσεις στη συνεχή κατάρτιση και ανάπτυξη του διδακτικού δυναμικού κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ οι διαθέσιμες δυνατότητες ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης των εν ενεργεία εκπαιδευτικών είναι περιορισμένες. Η ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση των εκπαιδευτικών είναι υποχρεωτική σε μόλις έντεκα κράτη μέλη, χωρίς όμως να είναι ρητώς υποχρεωτική και στα έντεκα[16] και χωρίς η διάρκειά της να υπερβαίνει τις 20 ώρες ετησίως, ακόμη και στα κράτη στα οποία προβλέπεται. Σε κανένα κράτος μέλος η ελάχιστη διάρκεια της υποχρεωτικής επιμόρφωσης δεν υπερβαίνει τις πέντε ημέρες κατ' έτος, ενώ στην πλειονότητα των κρατών μελών υποχρεωτικές είναι μόνο τρεις ημέρες επιμόρφωσης το έτος. Επιπλέον, το γεγονός ότι η ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση είναι ενίοτε υποχρεωτική δεν σημαίνει ότι τα ποσοστά συμμετοχής είναι υψηλά.

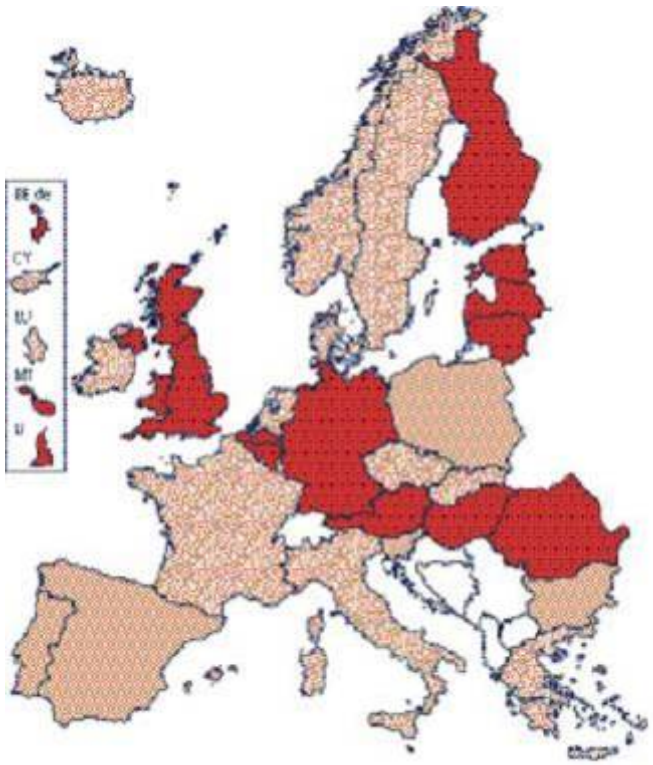
Όσον αφορά τους νεοπροσληφθέντες εκπαιδευτικούς, το ήμισυ μόλις των ευρωπαϊκών χωρών παρέχει συστηματική υποστήριξη (π.χ. εισαγωγική κατάρτιση, επιμόρφωση, καθοδήγηση) στα πρώτα έτη της σταδιοδρομίας τους. Συγκεκριμένα πλαίσια συνδρομής των εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους υπάρχουν μόνο στο ένα τρίτο των χωρών.

Ο ακόλουθος Πίνακας 1 υποδεικνύει τις χώρες στις οποίες η ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση είναι υποχρεωτική ή προαιρετική.

---

[16] Για την αναλυτική επεξήγηση των στοιχείων στα οποία βασίζονται οι πίνακες, καθώς και για τους χρησιμοποιούμενους ορισμούς βλ.: *Key data on Education in Europe 2005 (Οι αριθμοί-κλειδιά της εκπαίδευσης στην Ευρώπη 2005),* Eurydice, ISBN 92-894-9422-0· http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=052EN

Κατάσταση της ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια, κατώτερη και ανώτερη γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 2002/03



ISCED 3

Υποχρεωτική

Προαιρετική, αλλά αναγκαία για προαγωγή

Προαιρετική

Πηγή: Eurydice.

Ο ακόλουθος Πίνακας 2 υποδεικνύει ότι η ελάχιστη ετήσια διάθεση χρόνου για την ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση ποικίλλει ανά χώρα.

Ελάχιστη ετήσια διάθεση χρόνου (σε ώρες) για την ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση στην πρωτοβάθμια, κατώτερη και ανώτερη γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 2002/03

	BE fr	BE de	BE nl	DE	EE	LV	LT	HU	MT	AT	FI	UK-ENG/WLS/NIR	UK-SCT	LI	RO
ISCED 1	21	21	14		32	12	18	17	21	15	18		35		19
ISCED 2	21	21	21	v	32	12	18	17	21	15	18	v	35	v	19
ISCED 3	21	21	21		32	12	18	17	21	v	18		35		19
x	CZ, DK, EL, ES, FR, IE, IT, CY, LU, NL, PL, PT, SI, SK, SE, IS, NO και BG.														

x Η ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση δεν είναι υποχρεωτική v Μεταβαλλόμενη

Πηγή: Eurydice.

Πρόσθετες σημειώσεις

Βέλγιο: τρεις ημέρες ανά έτος.

Γερμανία: η ποσότητα της υποχρεωτικής ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης ποικίλλει από κρατίδιο σε κρατίδιο.

Εσθονία: 160 ώρες σε περίοδο πέντε ετών.

Λιθουανία: 15 ημέρες κατανεμημένες σε πενταετή περίοδο επιμόρφωσης. Αυτές αντιστοιχούν σε 90 ώρες κατανεμημένες σε πέντε έτη.

Λετονία: οι κεντρικές εκπαιδευτικές αρχές έχουν καθορίσει μια ελάχιστη διάθεση χρόνου 36 ωρών για τρία έτη.

Ουγγαρία: κάθε επτά έτη, είναι υποχρεωτικές 60-120 ώρες ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης.
Μάλτα: τρεις ημέρες ανά έτος στην αρχή ή στο τέλος της σχολικής χρονιάς. Από το 2001/02 καθιερώθηκαν τρεις ετήσιες δίωρες συνεδριάσεις μετά το σχολείο.
Κάτω Χώρες: το 10 % των ετήσιων ωρών εργασίας του εκπαιδευτικού θα πρέπει να δαπανώνται για την προώθηση του επαγγελματισμού. Πρόκειται για επίσημα προβλεπόμενη ποσότητα χρόνου την οποία οι εκπαιδευτικοί μπορούν να διεκδικήσουν.
Αυστρία: για την ISCED επίπεδο 2, οι πληροφορίες που παρέχονται εδώ αφορούν τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στα *Hauptschulen*. Για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στα *allgemein bildenden höheren Schulen*, δεν διευκρινίζεται η ποσότητα της επιμόρφωσης.
Φινλανδία: τρεις ημέρες ανά έτος από έξι ώρες η καθεμία.
Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): οι πέντε ημέρες της σχολικής χρονιάς κατά τις οποίες δεν απαιτούνται σχολικές συνεδριάσεις χρησιμοποιούνται συχνά για ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση. Επιπλέον, η συμμετοχή σε διαδικασίες επαγγελματικής εξέλιξης αποτελεί ουσιαστική πτυχή των επαγγελματικών καθηκόντων.
Ηνωμένο Βασίλειο (SCT): προβλέπεται μια ελάχιστη ποσότητα πέντε ημερών για ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει επίσης να δαπανούν 50 ώρες ανά έτος για προγραμματισμένες δραστηριότητες· μέρος αυτού του χρόνου μπορεί επίσης να χρησιμοποιείται για ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση.
Λιχτενστάιν: οι εκπαιδευτικοί πρέπει να συμμετέχουν σε τουλάχιστον μία δραστηριότητα επιμόρφωσης κάθε δύο έτη.
Ρουμανία: 95 ώρες κάθε πέντε έτη, εκτός εάν οι εκπαιδευτικοί λάβουν επαγγελματικούς τίτλους κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.
Επεξηγηματική σημείωση
Υπολογισμός: εκτός εάν αναφέρεται διαφορετικά στις ανωτέρω σημειώσεις, μία ημέρα αντιστοιχεί σε επτά ώρες. Για τις χώρες στις οποίες είναι υποχρεωτική μια ορισμένη ποσότητα επιμόρφωσης σε διάστημα περισσότερων ετών, ο υπολογισμός βασίζεται στο μέσο όρο.

Ο ακόλουθος Πίνακας 3 υποδεικνύει ότι τα μέτρα στήριξης για τους νεοπροσληφθέντες εκπαιδευτικούς εξακολουθούν να μην είναι διαδεδομένα. Το 2002 το ήμισυ μόλις των χωρών παρείχε στους νεοπροσληφθέντες εκπαιδευτικούς συνδρομή κατά το συγκεκριμένο στάδιο της σταδιοδρομίας τους.

Κανονισμοί ή/και συστάσεις σχετικά με τα διαθέσιμα είδη στήριξης και εποπτείας για τους νεοεισερχόμενους στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και στην (κατώτερη και ανώτερη) γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 2002/03

ΕΙΔΟΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ	CZ	DE	EL	ES	IE	IT	CY	PL	SK	UK-ENG/WLS	UK-NIR	IS	LI	NO	BG
Επίσημες/ημιεπίσημες συνεδριάσεις (για συζητήσεις σχετικά με την πρόοδο των μαθητών ή για την επίλυση προβλημάτων)			o	o		o	o	o	o		o	o	o		o
Γνωμοδότηση, πληροφόρηση και ανεπίσημες συζητήσεις	o		o	o	o	o	o	o	o		o	o	o		o
Παροχή βοήθειας όσον αφορά το σχεδιασμό των μαθημάτων			o	o		o		o	o			o	o		o
Παροχή βοήθειας όσον αφορά την αξιολόγηση των μαθητών/τη σύνταξη των σχολικών τους ελέγχων				o		o		o	o		o	o	o		
Συμμετοχή σε διδασκαλία ή/και παρακολούθηση στην τάξη	o		o	o	o		o	o	o		o		o		o
Παροχή συμβουλών σχετικά με τις δεξιότητες			o	o		o	o	o	o		o	o			o
Διοργάνωση σεμιναρίων/εργαστηρίων/ομάδων συζήτησης			o	o			o	o	o						o
Επισκέψεις σε άλλα σχολεία/ιδρύματα				o				o							
Ειδική υποχρεωτική επιμόρφωση (με ελάχιστη διάθεση χρόνου)			o (1)	o (2)		o (3)									o (4)
Εγχειρίδιο											o				
Πιλοτικά σχέδια (πρακτικής εφαρμογής)		o								o				o	
Δεν υπάρχουν τρέχοντα μέτρα	BE, DK, EE, FR, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PT, SI, FI, SE, RO														
	(1) 100 ώρες - (2) μεταβαλλόμενη - (3) 40 ώρες - (4) έως 24 ώρες														

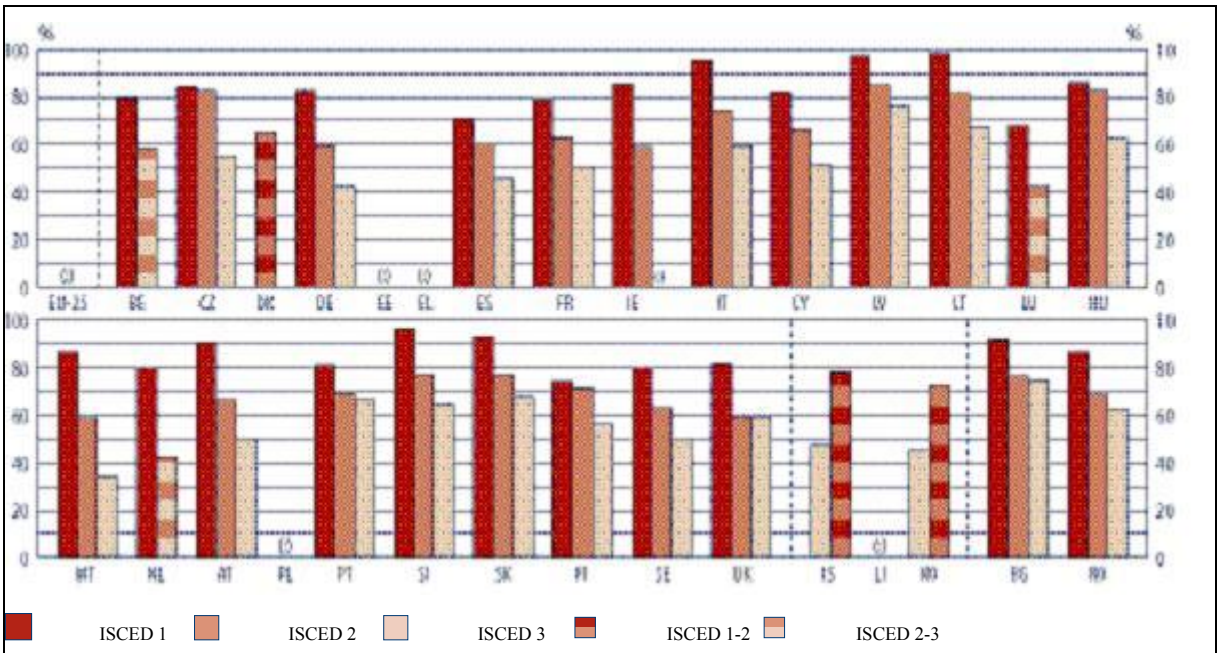
Πηγή: Eurydice.

1.5 Χαρακτηριστικά του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Φύλο

Σύμφωνα με τον ακόλουθο Πίνακα 4, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών, τόσο στον πρώτο όσο και στο δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, είναι γυναίκες[17]. Το 2002 σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πλην μίας, άνω του 70% των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1) ήταν γυναίκες. Η αναλογία γυναικών εκπαιδευτικών στον πρώτο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2) δεν είναι τόσο υψηλή όσο στην πρωτοβάθμια, ενώ στο δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, παρόλο που το ποσοστό τους είναι λιγότερο υψηλό, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών σε όλες σχεδόν τις χώρες.

Ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1) και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 2 και 3), του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα μαζί, 2001/02



	EU-25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK	IS	LI	NO	BG	RO
	(:)	78.9	84.2	(:)	82.4	(:)	(:)	71.0	78.7	85.4	95.3	81.9	97.1	98.2	67.9	85.7	86.8	80.1	90.5	(:)	81.2	96.3	92.9	74.2	80.2	81.8	(:)	(:)	(:)	92.0	86.8
	(:)	(:)	82.8	(:)	59.4	(:)	(:)	59.8	63.0	59.0	73.8	66.3	84.7	81.3	(:)	82.7	58.8	(:)	66.2	(:)	69.0	77.0	77.0	71.4	62.8	59.2	(:)	(:)	(:)	76.3	68.8
	(:)	(:)	55.2	(:)	42.2	(:)	(:)	45.4	50.6	(:)	59.3	51.4	75.7	67.5	(:)	62.1	34.5	(:)	50.1	(:)	66.3	64.3	67.5	56.3	50.4	59.1	47.5	(:)	45.3	75.1	62.3
				65.3																							78.1		72.8		
		58.6													42.2			42.4													

Αποδοχές

Η προσφορά εκπαιδευτικών επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων, μεταξύ των οποίων και οι αποδοχές τους. Οι μισθοί των εκπαιδευτικών ως προς τους μέσους μισθούς και το ΑΕγχΠ

17 *Key data on Education in Europe 2005,* Eurydice, ISBN 92-894-9422-0.

παρουσιάζουν αξιοσημείωτες διαφορές ανά χώρα. Στο Λουξεμβούργο και στη Γερμανία, οι μισθοί των καθηγητών είναι υψηλοί σε σχέση με το μέσο εθνικό εισόδημα. Οι υψηλότεροι ανώτατοι μισθοί ως προς το κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ παρέχονται στην Πορτογαλία, την Κύπρο, την Ελλάδα, το Λουξεμβούργο και την Ισπανία.

Η διαφορά με τους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα και σε άλλα επαγγέλματα του δημοσίου τομέα επηρεάζει την παραμονή των εκπαιδευτικών στο διδακτικό δυναμικό και επηρεάζεται, με τη σειρά της, από τις γενικές συνθήκες της αγοράς εργασίας. Όταν η ζήτηση εργασίας είναι υψηλή, αυξάνονται τα ποσοστά των απόφοιτων εκπαιδευτικών που αναζητούν εργασία εκτός του εκπαιδευτικού κλάδου. Η σύγκριση των μισθών επηρεάζει το ποσοστό παραμονής ιδίως στους άνδρες.

Σε μια μελέτη σύγκρισης του κλάδου των εκπαιδευτικών με άλλα επαγγέλματα του δημόσιου τομέα ή με θέσεις αντίστοιχων τυπικών προσόντων στον ιδιωτικό τομέα[18], διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τις αποδοχές σε άλλα επαγγέλματα παρουσιάζουν λιγότερες πιθανότητες να αποχωρήσουν από το επάγγελμα. Σε μια έρευνα που διενεργήθηκε στο ΗΒ, διαπιστώθηκε ότι οι μισθοί στον κλάδο των εκπαιδευτικών, σε σχέση με άλλα επαγγέλματα που είναι ανοιχτά σε αποφοίτους προγραμμάτων σπουδών για εκπαιδευτικούς, αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για την επιλογή του επαγγέλματος και την παραμονή σε αυτό.

Ηλικία

Σε αντίθεση με άλλα επαγγέλματα, στον κλάδο των εκπαιδευτικών υπάρχουν υψηλά ποσοστά εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (βλ. Πίνακα 5). Το ποσοστό εκπαιδευτικών ηλικίας μεταξύ 45 και 64 ετών υπερβαίνει το 40% σε αρκετές χώρες, ενώ σε ορισμένες το 30% των εκπαιδευτικών είναι ηλικίας μεταξύ 50 και 64 ετών, γεγονός που συνηγορεί σαφώς υπέρ της ανάγκης επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών[19].

Κρίνεται σημαντικό να καταστεί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μια ελκυστική επιλογή σταδιοδρομίας ώστε να προσελκύει τόσο τους καλύτερους υποψηφίους όσο και επαγγελματίες άλλων κλάδων. Σε αντίθεση με τις πρόσφατες πρακτικές σε αρκετά κράτη μέλη, απαιτούνται ολοένα και περισσότερα κίνητρα για την παραμονή των πεπειραμένων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα και την αποτροπή της πρόωρης συνταξιοδότησής τους, γεγονός που καθιστά αναγκαία την παροχή επιπρόσθετων δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης και υποστήριξης.

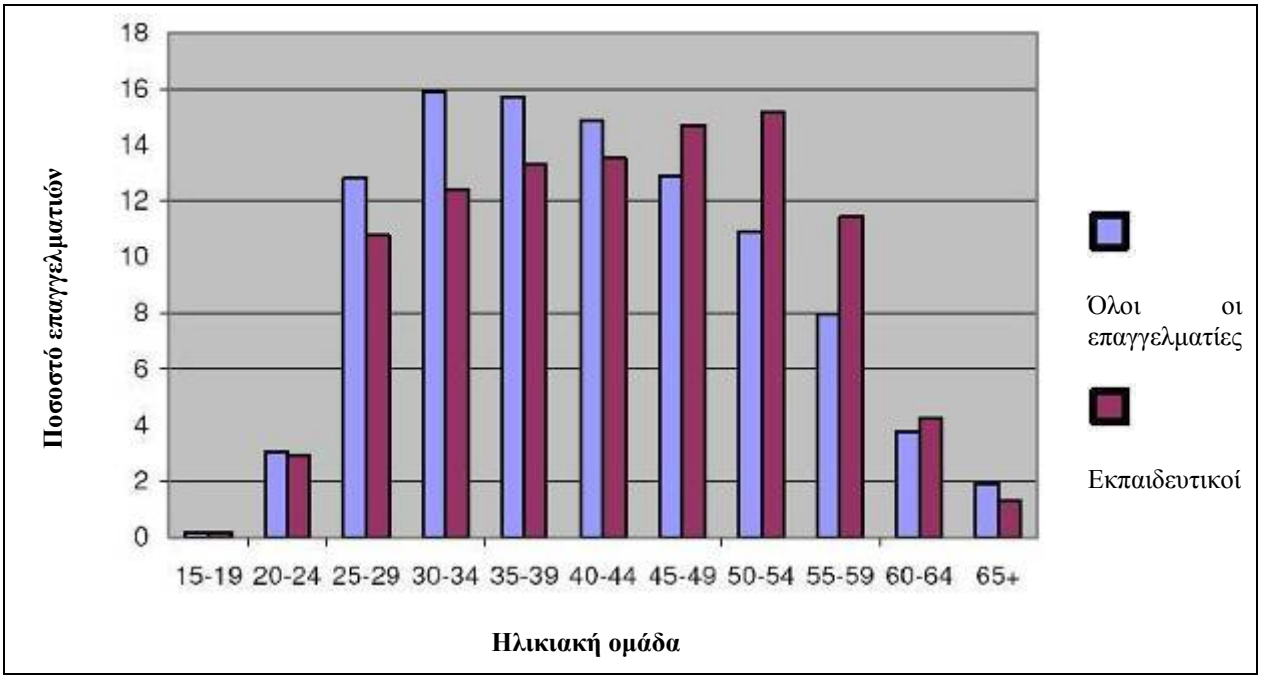
Πίνακας 5: Ηλικιακή διάρθρωση όλων των επαγγελματιών και των εκπαιδευτικών (2005)[20]

---

18 Dolton, P. J. and Van der Klaauw, W. 'Leaving teaching in the UK – a duration analysis'. *Economic Journal* 105 (429), 431-444, 1995.

19 Μελέτη με τίτλο *Mobility of Teachers and Trainers*, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, 2006.

20 Στο ίδιο.



Συνολικά, είναι αναγκαία η λήψη των απαραίτητων μέτρων για τη στελέχωση και την παραμονή στον κλάδο ικανού αριθμού ανδρών και γυναικών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και κίνητρα, ιδίως για να αντικατασταθούν οι ομάδες μεγαλύτερης ηλικίας.

2 ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

2.1 Υφιστάμενη κοινοτική στήριξη για την κατάρτιση των εκπαιδευτικών

Τα κράτη μέλη είναι υπεύθυνα για την οργάνωση και το περιεχόμενο των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι να τα στηρίζει.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, κοινοτικά προγράμματα όπως οι δράσεις Comenius και Erasmus στο πλαίσιο του προγράμματος Σωκράτης, καθώς και το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci, έχουν παράσχει στήριξη σε σχέδια για την προώθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών. Το νέο πρόγραμμα διά βίου μάθησης (2007-2013) πρόκειται να ενισχύσει τη στήριξη για την κινητικότητα των εκπαιδευτικών και για σχέδια συνεργασίας μεταξύ ιδρυμάτων κατάρτισης εκπαιδευτικών[21].

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο είναι ομοίως ένα σημαντικό μέσο το οποίο θα χρησιμοποιηθεί για τη στήριξη του εκσυγχρονισμού των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της αρχικής και της συνεχούς κατάρτισης των εκπαιδευτικών στα κράτη μέλη.

2.2 Από κοινού εργασίες με τα κράτη μέλη

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συνεργάζεται στενά με τα κράτη μέλη προκειμένου να τα βοηθήσει να αναπτύξουν και να εκσυγχρονίσουν τις πολιτικές τους για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αυτό το πράττει μέσω του προγράμματος εργασίας «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010», το οποίο αποτελεί μέρος της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισαβόνας και το οποίο

[21] Απόφαση 1720/2006/ΕΚ.

διευκολύνει την ανταλλαγή πληροφοριών, στοιχείων και βέλτιστων πρακτικών μέσω της αμοιβαίας μάθησης και της αξιολόγησης από ομοτίμους.

Η Επιτροπή ανταποκρίθηκε στο χαρακτηρισμό της κατάρτισης των εκπαιδευτικών, εκ μέρους του Συμβουλίου, ως βασικού θέματος, συστήνοντας το 2002 μια ομάδα εργασίας για την εξέταση τρόπων βελτίωσης της κατάρτισης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών. Στην ομάδα εργασίας συμμετείχαν εκπρόσωποι των 31 χωρών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα εργασίας «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010»[22].

Στις επακόλουθες εργασίες της Επιτροπής και των εθνικών εμπειρογνωμόνων επιτεύχθηκε ευρεία συμφωνία σχετικά με τις απαιτούμενες αλλαγές. Σε συνεργασία με τους εμπειρογνώμονες που διορίστηκαν από τα κράτη μέλη, καταρτίστηκε μια σειρά κοινών ευρωπαϊκών αρχών για τις ικανότητες και τα προσόντα των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών[23], οι οποίες υποβλήθηκαν σε δοκιμή το 2005, στο πλαίσιο μιας ευρωπαϊκής διάσκεψης που διοργανώθηκε με τη συμμετοχή ανώτερων στελεχών αρμόδιων για τη χάραξη πολιτικών, εμπειρογνωμόνων στον τομέα της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και σημαντικών ενδιαφερόμενων μερών. Πολλές χώρες έχουν ήδη θέσει σε εφαρμογή τις κοινές ευρωπαϊκές αρχές ούτως ώστε να διευρύνουν την προσέγγισή τους σε θέματα ανάπτυξης πολιτικών στο τομέα της κατάρτισης των εκπαιδευτικών.

Η Επιτροπή και τα κράτη μέλη εξακολούθησαν να διερευνούν τρόπους απάντησης στις προκλήσεις που προσδιορίστηκαν, μέσω της ομάδας «εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές», η οποία περιλαμβάνει εμπειρογνώμονες που ορίστηκαν από τα 18 κράτη μέλη που εξέφρασαν ιδιαίτερες ανησυχίες όσον αφορά την ανάπτυξη των πολιτικών τους σχετικά με την κατάρτιση των εκπαιδευτικών. Οργάνωσε μια σειρά δραστηριοτήτων μάθησης από ομοτίμους σε τομείς για τους οποίους εκφράστηκαν κοινές ανησυχίες, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης, του σχολείου ως κοινότητας μάθησης για τους εκπαιδευτικούς του, της διοίκησης των σχολείων, της προετοιμασίας των εκπαιδευτικών για πολυπολιτισμικές τάξεις, καθώς και των συμπράξεων μεταξύ σχολείων και εταιρειών. Τα κράτη μέλη θεωρούν ότι οι εργασίες αυτού του είδους προσφέρουν χρήσιμες μαθησιακές ευκαιρίες.

2.3 Κοινές αρχές

Οι προκλήσεις τις οποίες αντιμετωπίζει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι, κατ' ουσίαν, κοινές σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι δυνατόν να επιτευχθούν εν προκειμένω μια κοινή ανάλυση των ζητημάτων και μια κοινή θεώρηση των ειδών δεξιοτήτων που απαιτούνται για τους εκπαιδευτικούς.

Οι κοινές ευρωπαϊκές αρχές για τις ικανότητες και τα προσόντα των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών, οι οποίες προαναφέρθηκαν, καταρτίστηκαν με βάση την πείρα των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών τους σε ολόκληρη την Ευρώπη και επικυρώθηκαν από τους ενδιαφερομένους. Περιγράφουν μια θεώρηση του επαγγέλματος του ευρωπαίου εκπαιδευτικού η οποία έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

– είναι ένα επάγγελμα **με υψηλά προσόντα**: όλοι οι εκπαιδευτικοί είναι απόφοιτοι ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (κι εκείνοι που εργάζονται στον τομέα της

---

22 Ομάδα εργασίας για τη βελτίωση της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών, εκθέσεις προόδου 2003, 2004: http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010:objectives_en.html#training

23 http://ec.europa.eu/education/policies/2010/testingconf_en.html

αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης έχουν υψηλά προσόντα στον επαγγελματικό τους κλάδο και κατάλληλα παιδαγωγικά προσόντα). Κάθε εκπαιδευτικός έχει εκτενείς γνώσεις του αντικειμένου του, καλή γνώση παιδαγωγικής, τις δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται για να καθοδηγεί και να στηρίζει τους εκπαιδευομένους, καθώς και κατανόηση της κοινωνικής και πολιτισμικής διάστασης της παιδείας·

– είναι ένα επάγγελμα **διά βίου μάθησης**: οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζονται ώστε να συνεχίσουν την επαγγελματική τους εξέλιξη καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Τόσο οι ίδιοι όσο και οι εργοδότες τους αναγνωρίζουν τη σημασία της απόκτησης νέων γνώσεων και είναι σε θέση να καινοτομούν και να εισάγουν νέα στοιχεία στην εργασία τους.

– είναι ένα επάγγελμα που χαρακτηρίζεται από **κινητικότητα**: η κινητικότητα αποτελεί κεντρική συνιστώσα των προγραμμάτων αρχικής και συνεχούς κατάρτισης των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνονται να εργαστούν ή να σπουδάσουν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες για σκοπούς επαγγελματικής εξέλιξης.

– είναι ένα επάγγελμα που βασίζεται στη **σύμπραξη**: τα ιδρύματα κατάρτισης των εκπαιδευτικών οργανώνουν τις εργασίες τους συνεργαζόμενα, στο πλαίσιο συμπράξεων, με σχολεία, τοπικά εργασιακά περιβάλλοντα, παρόχους κατάρτισης με βάση την εργασία και άλλους ενδιαφερομένους.

Σύμφωνα με αυτές τις αρχές και βάσει της ανωτέρω ανάλυσης, η Επιτροπή πιστεύει ότι θα μπορούσαν να εξεταστούν οι ακόλουθες πολιτικές ενέργειες προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της κατάρτισης των εκπαιδευτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

2.3.1 Διά βίου μάθηση

Η αρχική κατάρτιση δεν μπορεί να παράσχει στους εκπαιδευτικούς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη διδασκαλία καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Η κατάρτιση και η επαγγελματική εξέλιξη κάθε εκπαιδευτικού πρέπει να ιδωθούν ως ένα διά βίου καθήκον, και να διαρθρωθούν και να εφοδιαστούν με πόρους ανάλογα.

Η πρόβλεψη για την κατάρτιση και την εξέλιξη των εκπαιδευτικών θα είναι πιο αποτελεσματική αν συντονιστεί ως ένα συνεκτικό σύστημα σε εθνικό επίπεδο και χρηματοδοτηθεί επαρκώς. Η ιδανική προσέγγιση θα ήταν η δημιουργία ενός αδιάσπαστου συνόλου που προβλέπει την αρχική κατάρτιση των εκπαιδευτικών, την είσοδό τους στο επάγγελμα, καθώς και τη συνεχή επαγγελματική τους εξέλιξη καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, το οποίο περιλαμβάνει ευκαιρίες τυπικής, άτυπης και μη τυπικής κατάρτισης. Αυτό θα σήμαινε ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί:

– συμμετέχουν σε αποτελεσματικά προγράμματα εισαγωγικής κατάρτισης κατά τα πρώτα τρία έτη άσκησης του επαγγέλματός τους·

– έχουν πρόσβαση σε συγκροτημένες οδηγίες και καθοδήγηση από πεπειραμένους εκπαιδευτικούς ή άλλους αρμόδιους επαγγελματίες καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους·

– συμμετέχουν σε ετήσιες συζητήσεις σχετικά με τις ανάγκες τους σε θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης, στο πλαίσιο του ευρύτερου προγράμματος ανάπτυξης του ιδρύματος στο οποίο εργάζονται.

Επιπλέον, η Επιτροπή πιστεύει ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί θα επωφεληθούν εάν:

– ενθαρρυνθούν, καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, να διευρύνουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους με τυπικά, άτυπα και μη τυπικά μέσα, και εάν επιτύχουν την αναγνώριση της σχετικής τυπικής και μη τυπικής κατάρτισής τους·

– έχουν πρόσβαση σε άλλες ευκαιρίες συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης, όπως ανταλλαγές και τοποθετήσεις (είτε χρηματοδοτούνται είτε όχι μέσω του προγράμματος για τη διά βίου μάθηση)· και

– έχουν τη δυνατότητα και το χρόνο να μελετούν για την απόκτηση περαιτέρω προσόντων και εάν συμμετέχουν σε μελέτες και έρευνες στο πλαίσιο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης·

– ενθαρρυνθεί η σύσταση δημιουργικών συμπράξεων μεταξύ των ιδρυμάτων στα οποία απασχολούνται οι εκπαιδευτικοί, του κόσμου της εργασίας, ανώτερων εκπαιδευτικών και ερευνητικών ιδρυμάτων και άλλων φορέων, για τη στήριξη δράσεων κατάρτισης υψηλής ποιότητας και αποτελεσματικών πρακτικών, καθώς και για τη δημιουργία δικτύων καινοτομίας σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

2.3.2 Απαραίτητες δεξιότητες

Οι εκπαιδευτικοί έχουν να διαδραματίσουν βασικό ρόλο στην προετοιμασία των μαθητών ώστε να πάρουν τη θέση τους στην κοινωνία και στον κόσμο της εργασίας. Σε κάθε σημείο της σταδιοδρομίας τους, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να διαθέτουν, ή να μπορούν να αποκτήσουν, το πλήρες φάσμα των ειδικών γνώσεων, αντιλήψεων και παιδαγωγικών δεξιοτήτων που χρειάζονται ώστε να μπορούν να βοηθήσουν τους νέους να αξιοποιήσουν το πλήρες δυναμικό τους. Ειδικότερα, χρειάζονται τις δεξιότητες που απαιτούνται προκειμένου:

– να προσδιορίσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε μεμονωμένου εκπαιδευόμενου και να ανταποκριθούν σε αυτές εφαρμόζοντας ένα ευρύ φάσμα μεθόδων διδασκαλίας·

– να στηρίξουν την ανάπτυξη της πλήρους και διά βίου μαθησιακής αυτονομίας των νέων·

– να βοηθήσουν τους νέους να αποκτήσουν τις ικανότητες που απαριθμούνται στο ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τις βασικές ικανότητες[24]·

– να εργάζονται σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα, κατανοώντας την αξία της διαφορετικότητας και επιδεικνύοντας σεβασμό για τη διαφορά· και

[24] Βλ. σύσταση 2006/962/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

– να εργάζονται σε στενή συνεργασία με συναδέλφους, γονείς και την ευρύτερη κοινότητα.

Λόγω των αυξανόμενων απαιτήσεων όσον αφορά τους επικεφαλής σχολείων και των δυσκολιών που παρουσιάζονται μερικές φορές για την πλήρωση των διευθυντικών θέσεων, θα ήταν επίσης πλεονέκτημα εάν είχαν οι εκπαιδευτικοί επαρκείς ευκαιρίες να αποκτήσουν, να αναπτύξουν και να χρησιμοποιήσουν ηγετικές δεξιότητες.

2.3.3 Αναστοχαστικές πρακτικές και έρευνα

Οι εκπαιδευτικοί βοηθούν τους νέους να χαράξουν με υπευθυνότητα το μαθησιακό «χάρτη» της ζωής τους. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αναλάβουν την ευθύνη του δικού τους μαθησιακού «χάρτη». Επιπλέον, όπως τα μέλη άλλων επαγγελματικών ομάδων, οι εκπαιδευτικοί έχουν την ευθύνη της ανάπτυξης νέων γνώσεων σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Σε ένα πλαίσιο αυτόνομης διά βίου μάθησης, η επαγγελματική τους εξέλιξη υποδεικνύει ότι οι εκπαιδευτικοί:

– εξακολουθούν να προβληματίζονται σχετικά με την πρακτική τους με συστηματικό τρόπο.

– διεξάγουν έρευνα βασιζόμενη στη διδασκαλία·

– ενσωματώνουν στη διδασκαλία τους τα αποτελέσματα της διδακτικής και της ακαδημαϊκής έρευνας·

– αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των διδακτικών στρατηγικών τους και τις τροποποιούν ανάλογα· και

– αξιολογούν τις δικές τους ανάγκες επιμόρφωσης·

Θα πρέπει να εξασφαλιστούν τα κίνητρα, οι πόροι και τα συστήματα υποστήριξης που απαιτούνται για την επίτευξη των ανωτέρω.

2.3.4 Προσόντα

Δεδομένης της περιλοκότητας των απαιτήσεων για τους εκπαιδευτικούς, του πεδίου γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτείται να διαθέτουν και της ανάγκης να έχουν επαρκή πρακτική πείρα διδασκαλίας στην τάξη -ως μέρος της αρχικής τους κατάρτισης-, δεν εκπλήσσει το γεγονός ότι τα προγράμματα μαθημάτων αρχικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών είναι απαιτητικά. Σε 18 κράτη μέλη τα προγράμματα μαθημάτων αρχικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαρκούν τουλάχιστον πέντε έτη και καταλήγουν στην απόκτηση διπλώματος πανεπιστημιακού επιπέδου (ISCED 5A). Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς της κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 12 κράτη μέλη απαιτούν αρχική κατάρτιση πανεπιστημιακού επιπέδου διάρκειας τουλάχιστον πέντε ετών[25].

---

[25] Eurydice: *Key Data on Education in Europe, 2005.*

Θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο θέσπισης πολιτικής που να προβλέπει προσόντα υψηλότερου επιπέδου, όπως αποφασίστηκε ήδη σε ορισμένες χώρες.

2.3.5 Η κατάρτιση των εκπαιδευτικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

Προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση διαθέτει επαρκή ικανότητα για να εγγυηθεί την απαιτούμενη ποσότητα και ποιότητα της κατάρτισης των εκπαιδευτικών, αφενός, και να προωθηθεί ο επαγγελματισμός της διδασκαλίας, αφετέρου, θα πρέπει να δημιουργηθούν προγράμματα κατάρτισης των εκπαιδευτικών σε επίπεδο μάστερ και διδακτορικού (πέραν του επιπέδου του πρώτου πτυχίου).

Θα πρέπει να ενισχυθούν οι δεσμοί μεταξύ των εκπαιδευτών των εκπαιδευτικών, των διδασκόντων εκπαιδευτικών, του κόσμου της εργασίας και άλλων παραγόντων. Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία αποτελεσματικών συμπράξεων με τα σχολεία και άλλους ενδιαφερομένους, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι τα προγράμματά τους για την κατάρτιση των εκπαιδευτικών βασίζονται σε συγκεκριμένα στοιχεία και σε κατάλληλη πείρα διδασκαλίας στην τάξη.

Οι αρμόδιοι για την κατάρτιση των εκπαιδευτικών (και για την κατάρτιση των εκπαιδευτών των εκπαιδευτικών) θα πρέπει να έχουν πρακτική πείρα διδασκαλίας στην τάξη και να έχουν επιτύχει πολύ υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, αντιλήψεων και ικανοτήτων που απαιτούνται για τους εκπαιδευτικούς.

2.3.6 Η διδασκαλία στην κοινωνία

Οι εκπαιδευτικοί λειτουργούν ως υποδείγματα. Είναι σημαντικό, για το μορφωτικό επίπεδο των μαθητών, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού να αντικατοπτρίζει πλήρως την πολυμορφία της κοινωνίας στην οποία λειτουργεί (για παράδειγμα, όσον αφορά τον πολιτισμό, τη μητρική γλώσσα και τις ικανότητες/μειονεξίες. Τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να λάβουν μέτρα ούτως ώστε να διασφαλίζεται ότι η σύνθεση του εργατικού δυναμικού των διδασκόντων αντανακλά πλήρως την κοινωνική πολυμορφία, και ιδίως ότι εξαλείφονται τα προσκόμματα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των πολιτισμών και των φύλων σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες.

3 Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Προκειμένου να υποστηρίξει τα κράτη μέλη στις μεταρρυθμίσεις τους όσον αφορά την κατάρτιση των εκπαιδευτικών, η Επιτροπή προτείνει:

(1) να διασφαλίσει ότι το νέο πρόγραμμα διά βίου μάθησης και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στηρίζουν τις προσπάθειες των κρατών μελών για τη βελτίωση της παροχής και του περιεχομένου της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και την ενθάρρυνση της κινητικότητας των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευόμενων εκπαιδευτικών·

(2) να αναπτύξει δείκτες οι οποίοι αντανακλούν με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα τα ζητήματα που αφορούν την πρόσληψη και τη βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εκπαιδευτικών και να ενημερώνει σχετικά με την πρόοδο που επιτυγχάνεται ως προς την ποιότητα της κατάρτισης των εκπαιδευτικών μέσω της υποβολής διετών εκθέσεων για το πρόγραμμα «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010»·

(3) να συμβάλει στη ανάπτυξη και στη διάδοση καινούργιων γνώσεων στον τομέα της διδασκαλίας και της κατάρτισης των εκπαιδευτικών, καθώς και να στηρίξει τα κράτη μέλη για την αποτελεσματική αξιοποίησή τους, μέσω του προγράμματος διά βίου μάθησης και του προγράμματος-πλαισίου για την έρευνα·

(4) να στηρίξει την ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την προαγωγή της ευρωπαϊκής διάστασης της κατάρτισης και της κινητικότητας των εκπαιδευτικών·

(5) να αξιολογήσει την πρόοδο και να υποβάλει περαιτέρω προτάσεις.

4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα ανακοίνωση προσδιορίστηκε η ποιότητα της διδασκαλίας και της κατάρτισης των εκπαιδευτικών ως βασικός παράγοντας για τη διασφάλιση της ποιότητας της εκπαίδευσης και για τη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των νέων. Αναφέρθηκαν διάφορες ενέργειες που θα μπορούσαν να αναληφθούν στον εν λόγω τομέα, καθώς και τρόποι με τους οποίους η Επιτροπή μπορεί να υποστηρίξει τις ενέργειες αυτές.

Από κοινού, οι εν λόγω προτάσεις αναμένεται να εξασφαλίσουν ότι οι διατάξεις σχετικά με την κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών είναι συντονισμένες, συνεκτικές και προικισμένες με τους κατάλληλους πόρους, και ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν τις γνώσεις, τις αντιλήψεις και τις παιδαγωγικές δεξιότητες που χρειάζονται για να εκπληρώσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους· επίσης, αναμένεται να υποστηρίξουν τον επαγγελματισμό της διδασκαλίας και να προωθήσουν μια νοοτροπία αναστοχαστικών πρακτικών και έρευνας στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, στο οποίο, επιπλέον, θα προσδώσουν κύρος και αναγνώριση.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, θα συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης για όλους και θα συνδράμουν τα κράτη μέλη στην επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας για την κοινωνική συνοχή και την οικονομική ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη.

Η Επιτροπή θα επιδιώξει να προωθήσει τις εν λόγω προτάσεις στο πλαίσιο του προγράμματος «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010», σε συνεργασία με την ομάδα «εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές», η οποία απαρτίζεται από εμπειρογνώμονες των κρατών μελών. Στο έργο της αυτό θα βοηθηθεί από τις διασκέψεις οι οποίες τα διοργανωθούν στο πλαίσιο της πορτογαλικής προεδρίας του Συμβουλίου.

Η Επιτροπή καλεί το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο να διατυπώσουν τη θέση τους για τα ζητήματα που τίθενται στην παρούσα ανακοίνωση.