Schlussfolgerungen des Rates vom 26. November 2009 zur beruflichen Entwicklung von Lehrkräften und Schulleitern/-leiterinnen

(2009/C 302/04)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

GESTÜTZT auf

1. die Schlussfolgerungen der Tagung des Europäischen Rates vom 23./24. März 2000 in Lissabon, in denen betont wurde, dass Investitionen in die Menschen für die Stellung Europas in der wissensbasierten Wirtschaft von entscheidender Bedeutung sind, und in denen die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen für die Mobilität der Lehrer zu treffen und attraktive Bedingungen für hochqualifizierte Lehrer zu schaffen ([1]);

2. Ziel 1.1 des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010", bei dem herausgestellt wird, wie wichtig es ist, hochqualifizierte und motivierte Kräfte für den Lehrerberuf zu gewinnen und in diesem Beruf zu halten, die Fähigkeiten zu bestimmen, über die Lehrkräfte verfügen müssen, um die sich wandelnden Bedürfnisse der Gesellschaft erfüllen zu können, die Bedingungen zu schaffen, um Lehrkräfte durch Erstausbildung und berufsbegleitende Fortbildung zu unterstützen, und Bewerber, die über Berufserfahrung auf anderen Gebieten verfügen, für die Laufbahn des Lehrers und Ausbilders zu gewinnen ([2]);

3. die Entschließung des Rates vom 27. Juni 2002 zum lebensbegleitenden Lernen, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, die Aus- und Weiterbildung der im Bereich des lebensbegleitenden Lernens tätigen Lehrer und Ausbilder zu verbessern, damit diese die für die Wissensgesellschaft erforderlichen Lehrbefähigungen erwerben; ([3])

4. den gemeinsamen Zwischenbericht des Rates und der Kommission vom 26. Februar 2004 über die Fortschritte in Bezug auf die Ziele von Lissabon in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung ([4]), in dem der Entwicklung gemeinsamer europäischer Grundsätze für die Kompetenzen und Qualifikationen, die Lehrkräfte benötigen, um ihre sich wandelnde Rolle in der Wissensgesellschaft zu erfüllen, Priorität eingeräumt wurde ([5]);

5. den gemeinsamen Zwischenbericht des Rates und der Kommission vom 23. Februar 2006 über die Fortschritte im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010", in dem dargelegt wird, dass Investitionen in die Schulung von Lehrkräften und Ausbildern und eine Stärkung des Führungspotenzials von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung von entscheidender Bedeutung für eine bessere Effizienz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sind ([6]);

6. die Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 14. November 2006 zu Effizienz und Gerechtigkeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung, in denen es heißt, dass die Motivation, die Fähigkeiten und die Kompetenz der Lehrer und Ausbilder, der anderen Lehrkräfte und der Beratungs- und Betreuungsdienste sowie die Qualität der Schulleitung Schlüsselfaktoren für hochwertige Lernergebnisse sind und dass die Bemühungen der Lehrkräfte durch fortlaufende berufliche Weiterbildung unterstützt werden sollten;

7. die Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 14. November 2006 zu den künftigen Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung, in denen betont wird, dass es hochqualifizierter Lehrer bedarf, die sich fortlaufend beruflich weiterbilden; ([7])

8. den Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens, in dem unter anderem das spezielle Ziel der Verbesserung der Qualität der Lehrerausbildung und des Ausbaus ihrer europäischen Dimension vorgesehen ist und das die Mobilität von Lehrkräften und sonstigem Bildungspersonal fördert ([8]);

9. die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen ([9]), in der das Wissen, die Fähigkeiten und die Einstellungen beschrieben werden, die Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen, und die angesichts ihres Querschnittscharakters mehr Zusammenarbeit und Teamarbeit der Lehrkräfte sowie ein Unterrichtskonzept voraussetzen, das die traditionellen Fächergrenzen überschreitet;

10. die Schlussfolgerungen des Rates vom 25. Mai 2007 betreffend einen kohärenten Rahmen von Indikatoren und Benchmarks zur Beobachtung der Fortschritte im Hinblick auf die Lissabonner Ziele im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, in denen dazu aufgerufen wird, die Arbeiten zur Entwicklung eines Indikators für die berufliche Entwicklung von Lehrkräften und Ausbildern fortzusetzen ([10]);

11. die Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 21. November 2008 zur Mobilität junger Menschen, in

([1]) *Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung von Lehrkräften und Ausbildern* — SN 100/1/00 REV 1.
([2]) ABl. C 142 vom 14.6.2002.
([3]) ABl. C 163 vom 9.7.2002.
([4]) Dok. 6905/04.
([5]) Anlagen I und II des Dokuments 12414/07 ADD 1.
([6]) ABl. C 79 vom 1.4.2006.
([7]) ABl. C 298 vom 8.12.2006.
([8]) ABl. L 327 vom 24.11.2006.
([9]) ABl. L 394 vom 30.12.2006.
([10]) ABl. C 311 vom 21.12.2007.

denen die Mitgliedstaaten ersucht werden, auf das Ziel hinzuarbeiten, die Mobilität von Lehrern, Ausbildern und anderen in der Bildung Beschäftigten zu verstärken [1];

12. die Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung [2], in denen die allmähliche Ausweitung der Mobilität für Lehrer und Ausbilder empfohlen wird, damit Lernphasen im Ausland die Regel werden und nicht mehr die Ausnahme sind, in denen als eine Priorität für den ersten Arbeitszyklus die Notwendigkeit genannt wird, den Schwerpunkt auf die Qualität der Erstausbildung für neue Lehrer und auf ihre Unterstützung zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn sowie auf eine höhere Qualität der Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrer, Ausbilder und anderes Personal, das Leitungs- oder Beratungstätigkeiten ausübt, zu legen, und in denen die Kommission ersucht wird zu prüfen, ob die Mobilität von Lehrkräften in künftige Vorschläge für Benchmarks für die Mobilität einbezogen werden kann;

und UNTER HINWEIS INSBESONDERE AUF

1. die Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 15. November 2007 zur Verbesserung der Qualität der Lehrerausbildung [3], in denen vereinbart wurde, dass angestrebt wird sicherzustellen, dass Lehrer während ihres gesamten Berufslebens ermutigt und unterstützt werden, ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu aktualisieren, und dass Lehrer in leitender Funktion Zugang zu einer hochwertigen Ausbildung im Bereich Schulverwaltung und -leitung erhalten.

2. die Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 21. November 2008 zum Thema „Junge Menschen auf das 21. Jahrhundert vorbereiten" [4], in denen die Mitgliedstaaten ersucht werden, bei der Umsetzung der genannten Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Qualität der Lehrerausbildung die Zusammenarbeit gezielt darauf auszurichten, allen Junglehrern die Nutzung strukturierter Programme für Berufseinsteiger zu ermöglichen, Angebot, Qualität und Nutzung der Weiterbildungsprogramme für Lehrkräfte zu verbessern und die Einstellung und die Ausbildung der Leiter von Bildungseinrichtungen zu verbessern –

BEKRÄFTIGT,

dass die Zuständigkeit für die Organisation und den Inhalt der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zwar weiterhin bei jedem einzelnen Mitgliedstaat liegt, die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene jedoch durch die offene Koordinierungsmethode im Zusammenspiel mit der effizienten Nutzung von Gemeinschaftsprogrammen zur Entwicklung einer qualitativ hoch stehenden allgemeinen und beruflichen Bildung beitragen kann, indem auf nationaler Ebene ergriffene Maßnahmen unterstützt und ergänzt werden und den Mitgliedstaaten bei der Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen geholfen wird;

STELLT Folgendes FEST:

1. Die Kenntnisse, die Fähigkeiten und das Engagement der Lehrkräfte [5] sowie die Qualität der Schulleitung sind die wichtigsten Faktoren für hochwertige Bildungsergebnisse. Guter Unterricht und die Fähigkeit, alle Schüler zu motivieren, ihr Bestes zu geben, können einen dauerhaften positiven Einfluss auf die Zukunft der jungen Menschen haben. Aus diesem Grund ist es von wesentlicher Bedeutung, dass nicht nur sichergestellt wird, dass die Personen, die als Lehrkräfte oder für Posten in der Schulleitung eingestellt werden, hochqualifiziert und für ihre Aufgaben geeignet sind, sondern dass sie auch den höchsten Ansprüchen an ihre Erstausbildung und an ihre berufliche Weiterbildung als Lehrer auf allen Ebenen genügen. Dies wird wiederum dazu beitragen, dass sowohl der Status als auch die Attraktivität des Berufs gesteigert wird;

2. Lehrerbildungsprogramme, die sowohl bei der Vorbereitung der Lehrer und Schulleiter auf die Erfüllung ihrer Aufgaben als auch bei der Gewährleistung der beruflichen Weiterentwicklung der Lehrkräfte und Schulleiter/-leiterinnen eine zentrale Rolle spielen, müssen von hoher Qualität und bedarfsrelevant sein sowie eine gut ausgewogene Kombination solider akademischer Forschung und umfassender praktischer Erfahrung darstellen. Es ist von wesentlicher Bedeutung, dass Lehrererstausbildung, Unterstützung für Berufseinsteiger („Einführung" [6] und fortlaufende berufliche Weiterbildung als kohärentes Ganzes behandelt werden;

3. die erste Anstellung eines neuen Lehrers nach Abschluss seiner Erstausbildung ist eine besonders wichtige Zeit für seine Motivation, Leistung und berufliche Entwicklung. Neu eingestellte Lehrkräfte haben möglicherweise Schwierigkeiten, sich an die tatsächliche Situation an der Schule anzupassen und das bei der Lehrererstausbildung Erlernte anzuwenden. Tatsächlich gibt eine große Anzahl von ihnen ihre Karriere im Lehrberuf auf, wofür sowohl sie selbst als auch die Gesellschaft einen hohen Preis bezahlen. Umfangreiche nationale und internationale Forschungsergebnisse zeigen jedoch, dass strukturierte Unterstützungsprogramme für alle neuen Lehrkräfte einen Rückgang dieses Phänomens bewirken. Diese können auch für Lehrkräfte beim Wiedereinstieg in den Beruf von Nutzen sein;

4. keine noch so gute Erstausbildung kann Lehrern und Lehrerinnen alle Kompetenzen vermitteln, die sie im Laufe ihrer Karriere benötigen. Die Anforderungen an den Lehrberuf entwickeln sich rasch und machen neue Konzepte unausweichlich. Um erfolgreich zu unterrichten und sich an die wandelnden Bedürfnisse der Lernenden in einer Welt der

[1] ABl. C 320 vom 16.12.2008.
[2] ABl. C 119 vom 28.5.2009.
[3] ABl. C 300 vom 12.12.2007.
[4] ABl. C 319 vom 13.12.2008.

[5] Zum Zwecke dieser Schlussfolgerungen bezeichnen die Begriffe Lehrer/Lehrkraft eine Person, die nach den Rechtsvorschriften und der Praxis eines Mitgliedstaats den Status eines Lehrers/einer Lehrkraft (oder einen vergleichbaren Status) besitzt. Sie decken die besondere Situation der Lehrkräfte und Ausbilder/Ausbilderinnen in der beruflichen Bildung ab, beziehen sich jedoch nicht auf Personen, deren Lehrtätigkeit außerhalb des formellen Systems allgemeiner und beruflicher Bildung erfolgt, da Art und Inhalt ihrer Aufgaben unterschiedlich sind.

[6] Der Begriff „Einführung" bezieht sich in diesem Text auf jedes strukturierte Unterstützungsprogramm, das für neue Lehrkräfte nach Beendigung ihres formellen Erstausbildungsprogramms und zu Beginn ihres ersten Lehrauftrags an einer Schule bereitgestellt wird.

schnellen sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und technischen Veränderungen anzupassen, müssen auch die Lehrenden selbst ihren eigenen Lernbedarf im Kontext ihres besonderen schulischen Umfelds überdenken und mehr Verantwortung für ihre eigenen lebensbegleitenden Lernprozesse übernehmen, um ihren Wissensstand und ihre Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen und weiterzuentwickeln. Tatsache ist allerdings, dass einige Lehrkräfte immer noch zu wenig Möglichkeit haben, an Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen, während auf der anderen Seite Lehrer und Lehrerinnen, die an solchen Programmen teilnehmen, oft den Eindruck haben, dass diese Programme nicht immer ausreichend relevant für ihre individuellen Bedürfnisse und die Herausforderungen sind, denen sie sich stellen müssen;

5. eine erfolgreiche Schulleitung ist ein wesentlicher Faktor im Hinblick auf die Gestaltung des globalen Lehr- und Lernumfelds, die Förderung der Motivation und die Unterstützung von Schülern, Eltern und Personal, und trägt somit zu einem besseren Leistungsniveau bei. Es ist deshalb von entscheidender Bedeutung sicherzustellen, dass Schulleiter und -leiterinnen die Fähigkeiten und Qualitäten haben bzw. entwickeln können, die erforderlich sind, um die wachsende Zahl der sich ihnen stellenden Aufgaben, zu bewältigen. Von ebenso großer Bedeutung ist, dass sichergestellt wird, dass sie nicht mit Verwaltungsarbeit überlastet werden und sich auf die wesentlichen Aufgaben konzentrieren, wie beispielsweise die Qualität des Lernens, den Lehrplan, pädagogische Fragen sowie Leistung, Motivation und Entwicklung des Personals;

6. Lehrkräfte auf allen Ebenen, einschließlich der Schulleitung, könnten größeren Nutzen aus einer erhöhten Bildungsmobilität und einer stärkeren Vernetzung ziehen, die eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Systeme und Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung gespielt sowie dazu beigetragen haben, dass diese Systeme und Einrichtungen offener, stärker nach außen orientiert, leichter zugänglich und effizienter wurden;

IST SICH DARIN EINIG, dass

1. sich die Bildungssysteme in Europa in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheiden, dass sie jedoch gleichermaßen vor der Aufgabe stehen, hochqualifizierte Lehrkräfte und Schulleiter/-leiterinnen zu gewinnen und im Beruf zu halten, damit hochwertige Bildungsergebnisse erzielt werden können. Es sollte daher mit größter Sorgfalt und Aufmerksamkeit das erforderliche Profil der zukünftigen Lehrer und Schulleiter/-leiterinnen festgelegt werden; genauso sorgfältig und aufmerksam sollten Lehrer und Schulleiter/-leiterinnen ausgewählt und auf die von ihnen zu erfüllenden Aufgaben vorbereitet werden;

2. Lehrerbildungsprogramme qualitativ hochwertig, wissenschaftlich gesichert und bedarfsrelevant sein sollten. Diejenigen, die für die Lehrerausbildung – und für die Ausbildung von Lehrerausbildern – verantwortlich sind, müssen ihrerseits ein hohes akademisches Niveau erreicht haben und über solide praktische Unterrichtserfahrungen verfügen, sowie die für einen guten Unterricht erforderlichen Kompetenzen vorweisen können. Ferner sollten Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass Lehrerbildungseinrichtungen einerseits mit Personen, die pädagogische Forschungsarbeiten in anderen Hochschuleinrichtungen durchführen, und andererseits mit Schulleitern/-leiterinnen wirksam zusammenarbeiten;

3. Lehrer und Lehrerinnen angesichts der steigenden Anforderungen, die an sie gestellt werden, und der zunehmenden Komplexität ihrer Rollen, während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn Zugang zu einer wirksamen persönlichen und beruflichen Unterstützung brauchen, insbesondere ganz zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn;

4. in einer sich schnell wandelnden Welt die Ausbildung und Entwicklung von Lehrkräften im Einklang mit dem Konzept des lebenslangen Lernens eine kohärente, kontinuierliche Größe darstellen muss, die sich von der Lehrererstausbildung (mit einer starken praktischen Komponente), über die Einführung bis zur beruflichen Weiterbildung erstreckt. Insbesondere sollten sich die Bemühungen darauf richten sicherzustellen, dass

   a) alle neu eingestellten Lehrkräfte in ausreichendem Umfang in den ersten Berufsjahren eine wirksame Unterstützung und Anleitung erhalten;

   b) ein reflektiver Ansatz gefördert wird, in dessen Rahmen sowohl neu eingestellte als auch schon erfahrenere Lehrkräfte ermutigt werden, ihre Arbeit fortlaufend einzeln und gemeinsam zu überprüfen;

   c) alle Lehrkräfte regelmäßig eine Rückmeldung über ihre Leistung erhalten und ihnen gleichzeitig geholfen wird, ihren Weiterbildungsbedarf zu ermitteln und einen Plan zur Deckung dieses Bedarfs zu erstellen;

   d) im Kontext dieser Rückmeldung den im Beruf stehenden Lehrkräften ausreichend Gelegenheit geboten wird, ihre Kompetenzen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn zu aktualisieren, zu entwickeln und zu erweitern, und dass sie hierzu ermutigt und in die Lage versetzt werden;

   e) Weiterbildungsprogramme für Lehrkräfte relevant, bedarfsorientiert und fest in der Praxis verankert sind sowie einer Qualitätssicherung unterliegen;

   f) Lehrkräfte und Schulleiter/-leiterinnen ermutigt und befähigt werden, die Möglichkeiten, die sich im Rahmen von Austausch- und Mobilitätssystemen sowie von Netzen auf nationaler und internationaler Ebene bieten, zu nutzen;

   g) Lehrkräfte und Schulleiter/-leiterinnen ermutigt und befähigt werden, an fortgeschrittenen beruflichen Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, pädagogische Forschungsarbeiten durchzuführen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung ihres Wissens in anderen Berufsbereichen zu nutzen;

5. angesichts des großen Einflusses, den Schulleiter/-leiterinnen auf das globale Lernumfeld, unter anderem auf die Motivation, die Arbeitsmoral und die Leistung des Personals, die Lehrpraxis und die Haltung und Motivation von Schülern und Eltern haben, sichergestellt werden muss, dass sie ausreichend Gelegenheit haben, wirksame Führungsfähigkeiten weiterzuentwickeln und aufrechtzuerhalten. Da sich in ganz Europa ähnliche Herausforderungen an die Führungsrolle in Lerngemeinschaften stellen, sollten Schulleiter/-leiterinnen auch Nutzen aus der Kooperation mit ihren Kollegen in anderen Mitgliedstaaten, insbesondere durch den Austausch von Erfahrungen und Beispielen bewährter Verfahren, und aus grenzüberschreitenden Weiterbildungsmöglichkeiten ziehen;

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN,

1. weitere Schritte zu unternehmen, um sicherzustellen, dass hochqualifizierte Kandidaten als Lehrkräfte gewonnen und im Lehrberuf gehalten werden und dass Lehrkräfte eine ausreichende Vorbereitung und Unterstützung erhalten, damit sie ihre Aufgaben wirksam durchführen können;

2. geeignete Vorkehrungen dafür zu treffen, dass alle neuen Lehrkräfte an einem Einführungsprogramm teilnehmen, das ihnen in den ersten Berufsjahren sowohl fachliche als auch persönliche Unterstützung gibt;

3. dafür zu sorgen, dass der Bedarf der Lehrkräfte an individueller beruflicher Entwicklung, der auf der Grundlage einer Selbstbewertung und/oder einer externen Bewertung ermittelt wird, regelmäßig überprüft wird und dass ausreichende Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung geboten werden, um diesen Bedarf zu decken und damit positive Auswirkungen auf die Lernergebnisse der Schülerinnen und Schüler zu erzielen;

4. die Nutzung der Möglichkeiten, die sich im Rahmen von Austausch- und Mobilitätssystemen auf nationaler und internationaler Ebene bieten, aktiv zu fördern und die Teilnahme an solchen Systemen zu unterstützen, um die Zahl der teilnehmenden Lehrkräfte und Schulleiter/-leiterinnen wesentlich zu erhöhen;

5. die Zuständigkeiten von Schulleitern/-leiterinnen und die Bereitstellung von Unterstützung für sie zu überprüfen, insbesondere um den von ihnen zu bewältigenden Verwaltungsaufwand zu verringern, damit sie sich auf die Gestaltung des globalen Lehr- und Lernumfelds und auf das Erreichen eines besseren Leistungsniveaus konzentrieren;

6. sicherzustellen, dass ein qualitativ hochwertiges Angebot zur Entwicklung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen sowohl für künftige Lehrkräfte als auch für im Beruf stehende Lehrkräfte, sowie zur Entwicklung – beispielsweise über spezielle Programme – von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen für eine erfolgreiche Schulleitung besteht;

ERSUCHT DIE KOMMISSION,

1. die europäische strategische Zusammenarbeit in den Bereichen Lehrererstausbildung, berufliche Weiterbildung und Schulleitung zu verbessern und zu unterstützen, insbesondere durch die Schaffung von Plattformen und Peer-Learning-Aktivitäten für den Austausch von Kenntnissen, Erfahrungen und Fachwissen zwischen politischen Entscheidungsträgern und Lehrkräften;

2. politischen Entscheidungsträgern praktische Informationen für die Ausarbeitung strukturierter Einführungsprogramme für alle neuen Lehrkräfte zu geben, die Beispiele für Maßnahmen enthalten, die zur Umsetzung oder Verbesserung solcher Programme ergriffen werden können;

3. eine stärkere Teilnahme von Lehrkräften, Schulleitern/-leiterinnen und Lehrerausbildern/-ausbilderinnen an länderübergreifenden Mobilitätssystemen, Partnerschaften und Projekten im Rahmen von Gemeinschaftsprogrammen, insbesondere des Programms für lebenslanges Lernen, zu fördern und zu unterstützen;

4. eine Studie über die bestehenden Bestimmungen in den Mitgliedstaaten über die Auswahl, Einstellung und Ausbildung von Lehrerausbildern/-ausbilderinnen vorzubereiten;

5. ein Kompendium der Kompetenzen der Lehrkräfte in den Mitgliedstaaten zusammen mit Peer-Learning-Aktivitäten in diesem Bereich vorzulegen;

6. die weitere Entwicklung einer gesicherten Datengrundlage in Bezug auf den Lehrberuf und den Beruf des Schulleiters zu unterstützen, insbesondere durch Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen;

7. den Rat im Rahmen bestehender Berichterstattungsmechanismen bei nächstmöglicher Gelegenheit über die Maßnahmen zu informieren, die von den Mitgliedstaaten und im Rahmen der europäischen Zusammenarbeit im Anschluss an die Schlussfolgerungen des Rates von November 2007 zur Verbesserung der Qualität der Lehrerausbildung und der Schlussfolgerungen von November 2008 über eine Agenda für die europäische Zusammenarbeit im Schulwesen im Hinblick auf die berufliche Entwicklung von Lehrkräften und Schulleitern/-leiterinnen ergriffen wurden.