



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 3.8.2007
KOM(2007) 392 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-
PARLAMENTET**

om forbedring af læreruddannelsens kvalitet

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

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA- PARLAMENTET

om forbedring af læreruddannelsens kvalitet

INDLEDNING

Der findes ca. 6,25 mio. undervisere (fuldtidsækvivalenter) i Europa¹. Underviserne spiller en afgørende rolle ved at hjælpe mennesker med at udvikle deres talenter og realisere deres muligheder for personlig vækst og trivsel og ved at hjælpe dem med at erhverve den omfattende vifte af viden og kvalifikationer, som de vil få brug for som borgere og arbejdstagere. Det er lærerne i skolerne, som formidler mellem en verden i rivende udvikling og elever, som skal ud i denne.

Arbejdet med undervisning bliver mere og mere omfattende. Kravene til underviserne bliver stadig større. Arbejdsvilkårene giver stadig større udfordringer.

Mange medlemsstater er ved at ændre den måde, underviserne forberedes på til de vigtige opgaver, de udfører for samfundet i Europa.

Formålet med denne meddelelse er at give en vurdering af den aktuelle situation i EU med hensyn til uddannelse og efteruddannelse af undervisere og at fremlægge et forslag på grundlag af fælles overvejelser om aktioner, som kan gennemføres på medlemsstatsniveau, og hvorledes EU kan støtte disse aktioner².

1. BAGGRUND

1.1 Lissabon-dagsordenen for vækst og beskæftigelse

På Det Europæiske Råds møde i Lissabon i marts 2000 understregede man, at mennesker er Europas vigtigste aktiv, og at "det er altafgørende at investere i mennesker ... både for Europas plads i den videnbaserede økonomi og for at sikre, at fremkomsten af denne nye økonomi ikke øger de eksisterende sociale problemer."³

¹ Undersøgelsen *Mobility of Teachers and Trainers*, udarbejdet af Generaldirektoratet for Uddannelse og Kultur, 2006 (<http://ec.europa.eu/education/doc/reports/doc/mobility.pdf>).

² Denne meddelelse vedrører lærere, som underviser inden for almen uddannelse og grundlæggende erhvervsuddannelser; i den forbindelse er en lærer en person, der anerkendes som havende status som lærer (eller lignende) i henhold til en medlemsstats lovgivning og praksis. Meddelelsen vedrører ikke personer, der er ansat uden for de formelle uddannelsessystemer, fordi de opgaver, de udfører, har en anden karakter og indhold.

³ F.eks. jævnfør de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse, hvor det anerkendes, at kompetencer er vigtige for beskæftigelse, og især retningslinje nr. 23 om behovet for at tilpasse uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne for at imødekomme de nye krav om kompetence bl.a. ved at sikre større tiltrækningskraft, åbenhed og høje kvalitetsnormer i uddannelsessystemerne.

På det Europæiske Råds møde i Barcelona i marts 2002 vedtog man konkrete mål for en forbedring af medlemsstaternes uddannelsessystemer, herunder en forbedret uddannelse af lærere og undervisere. På Rådets møde i marts 2006 fastslog man, at "uddannelse og erhvervsuddannelse er kritiske faktorer i udviklingen af EU's langsigtede potentiale for såvel konkurrenceevne som social sammenhængskraft", og endvidere at "der må også sættes mere fart i reformerne for at sikre uddannelsessystemer af høj kvalitet, der er både effektive og retfærdige."

Der er imidlertid ikke sket tilstrækkelige fremskridt⁴ med hensyn til målene vedrørende en mindskelse af antallet af elever, der forlader skolen for tidligt, en øget andel af unge, som afslutter en gymnasial uddannelse eller vedrørende en mindskelse af antallet af 15-årige med ringe læsefærdigheder.

Kvaliteten af undervisningen er en afgørende faktor, hvis EU skal kunne forbedre sin konkurrenceevne i en globaliseret verden. Det fremgår af forskningen, at elevernes resultater hænger markant og positivt sammen med lærerkvaliteten⁵, og at sidstnævnte er den vigtigste skolerelaterede faktor, som påvirker de studerendes resultater⁶ (virkningerne heraf er langt større end virkningerne af skolens organisation, ledelse eller finansielle vilkår). Endvidere har man i andre undersøgelser⁷ fundet en positiv sammenhæng mellem den interne efteruddannelse af lærere og de studerendes resultater, ligesom der i undersøgelserne henvises til, at et internt efteruddannelsesprogram forbedrede børnenes resultater ... (og), at uddannelse af lærere kunne udgøre et finansielt mindre krævende middel til at forbedre testresultater end mindre klasser eller flere undervisningstimer.

I 2004 efterlyste man i Rådets og Kommissionens fælles rapport om fremskridt i retning mod målene fra Lissabon⁸ inden for uddannelsesområdet en udarbejdelse af fælles europæiske principper for de kompetencer og kvalifikationer, som lærere og undervisere har brug for. I november 2006 bekræftede Rådet, at "motivation, færdigheder og kompetence hos lærere, uddannere og andet undervisningspersonale og i studievejledning og sociale tjenester foruden skoleledelsens kvalitet er nøglefaktorer, når det drejer sig om at opnå et læringsudbytte af høj kvalitet," og at "undervisningspersonalets bestræbelser bør understøttes af en løbende faglig udvikling og et godt samarbejde med forældrene, sociale tjenester for elever og samfundet i bred forstand."

En forbedring af læreruddannelsens kvalitet udgør derfor et vigtigt mål for Europas uddannelsessystemer, hvis der hurtigt skal ske fremskridt med hensyn til opfølgningen af de fælles mål, som er blevet fastlagt i programmet uddannelse og erhvervsuddannelse 2010.

⁴ Kommissionens årsrapport om fremskridt i retning mod målene fra Lissabon, 16. maj 2006.

⁵ Se f.eks. 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 og Kain, 2000; Hanushek, Kain og Rivkin 2005, "Teachers, Schools, and Academic Achievement".

⁷ Angrist og 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

Det er naturligvis også vigtigt at sikre en høj kvalitet i læreruddannelsen for at sikre en fornuftig styring af de nationale ressourcer og for at få noget for pengene: ca. 2/3 af udgifterne til skoler bruges på lærerlønninger⁹.

1.2 Andre politikker og mål i EU

Der er en tæt sammenhæng mellem læreruddannelsespolitikken og andre vigtige politikområder i EU, især:

- social- og arbejdsmarkedspolitikken med understregningen af uddannelsens rolle som en vej ud af fattigdom og som en afgørende faktor ved social integration samt vægten på "kompetencegrundlag" i Ungdomspagten¹⁰
- innovationspolitikken¹¹, hvor der lægges vægt på, at undervisere hjælper unge til at få en iværksætter- og innovationskultur.
- forskningspolitikken, hvor der lægges vægt på bedre undervisning af de naturvidenskabelige fag på alle undervisningsniveauer i EU¹²
- erhvervspolitikken¹³, hvor der lægges vægt på nødvendigheden af, at offentlige myndigheder gør skoleledere/rektorer og lærere mere opmærksomme på at fremme iværksætterkulturen gennem lærernes grunduddannelse og interne efteruddannelse
- Kommissionens nye rammestrategi for flersprogethed¹⁴, som understreger værdien af at lære sprog, og som betegner kvaliteten af sprogundervisning og en bedre uddannelse af sproglærere som udfordringer af stor betydning, og
- direktiv 2005/36/EF om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, som udgør den juridiske ramme for læreres faglige mobilitet.

1.3 Ændrede krav

Ændringer i uddannelser og samfund stiller nye krav til undervisningspersonalet. Ud over formidling af grundlæggende viden skal undervisere f. eks. i stigende grad også hjælpe unge til selvstændig læring, ved at de erhverver vigtige færdigheder i stedet for paratviden; undviserne skal udvikle mere samarbejde og mere konstruktive tilgange til læringen og forventes mere at være vejleder og leder i klassen end katederlærer. Disse nye roller kræver uddannelse inden for en række undervisningsstrategier og –metoder. Endvidere er eleverne i klasserne nu en mere heterogen blanding af unge med forskellig baggrund, der har forskellige

⁹ OECD-rapport: Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, 2005; www.oecd.edu/teacherpolicy.

¹⁰ Den europæiske ungdomspagt, http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/da/ec/84340.pdf.

¹¹ Viden i praksis: en bredt funderet innovationsstrategi for EU, KOM(2006) 502 endelig.

¹² En gruppe på højt niveau med europaparlamentsmedlem Michel Rocard som formand har gennemgået de nuværende EU-aktiviteter og nationale aktiviteter inden for undervisning i naturvidenskabelige fag. I gruppens rapport, som kan ses på <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1100&lang=> efterlyses indførelse af en ny tilgang til undervisning i naturvidenskabelige fag, som bryder radikalt med traditionelle pædagogiske metoder.

¹³ Jf. Kommissionens meddelelse *Fremme af iværksættertankegangen gennem uddannelse og læring*, KOM(2006) 33 endelig.

¹⁴ KOM(2005)596 af november 2005.

niveauer med hensyn til stærke og svage sider. Underviserne skal udnytte de muligheder, som den ny teknologi giver, og opfylde kravet om individualiseret læring; de kan også være nødt til at påtage sig ansvaret for beslutningstagning eller lederopgaver som følge af øget selvstyre for skolerne.

Disse ændringer forudsætter, at underviserne ikke kun erhverver ny viden og nye kvalifikationer, men også at de hele tiden videreudvikler sig. For at udstyre underviserne med kvalifikationer og kompetencer til disse nye roller er det nødvendigt både at have en grundlæggende læreruddannelse af høj kvalitet og en sammenhængende proces, hvor en kontinuerlig faglig videreudvikling ajourfører de kvalifikationer, der kræves af undervisere i det videnbaserede samfund.

Ligesom i ethvert andet moderne erhverv har også underviserne selv ansvar for at udvide grænserne for deres faglige viden ved en indsats for reflektiv praksis og forskning og gennem systematisk deltagelse i den løbende faglige videreudvikling fra starten af karrieren til afslutningen. Uddannelsessystemet for lærere skal give de nødvendige muligheder herfor.

1.4 Mangel på kvalifikationer og begrænsede uddannelsesudbud

Læreruddannelsessystemerne er imidlertid ikke altid gearet til at opfylde disse nye krav.

I en OECD-undersøgelse¹⁵ for nylig melder næsten alle lande om manglende undervisningskvalifikationer og vanskeligheder med ajourføring af læreres kvalifikationer. Manglerne vedrører specielt manglende kompetencer i forbindelse med nye udviklingstiltag i undervisningen (herunder individualiseret læring, forberedelse af eleverne til selvstændig læring, tackling af problemer med heterogene klasser, forberedelse af de lærende, så de udnytter ikt mest muligt osv.).

I mange medlemsstater koordineres de forskellige elementer i læreruddannelsen ikke særlig systematisk, hvilket fører til manglende sammenhæng og kontinuitet, især mellem lærernes faglige grunduddannelse, den efterfølgende indføring i jobbet, den interne efteruddannelse og den faglige udvikling; disse processer er ofte heller ikke knyttet sammen med skolens udvikling og forbedring eller med pædagogisk forskning. Der er kun svage incitamenter for lærerne til at ajourføre deres kvalifikationer i løbet af deres karriere.

Investeringer i efteruddannelse og udvikling af undervisningspersonalet ligger på et lavt niveau i hele EU, og omfanget af intern efteruddannelse for praktiserende lærere er begrænset. Intern efteruddannelse for lærere er kun obligatorisk i 11 medlemsstater, og lærere er ikke eksplicit forpligtet til at deltage i alle disse lande¹⁶. De steder hvor en sådan uddannelse findes, omfatter den generelt mindre end 20 timer pr. år. I ingen af medlemsstaterne er minimumskravet til den obligatoriske undervisning mere end 5 dage pr. år, og i de fleste lande er kun tre dages undervisning pr. år obligatorisk. At den interne efteruddannelse eventuelt er obligatorisk, siger heller ikke noget om, hvor stor en procentdel der rent faktisk deltager.

Med hensyn til nye lærere tilbyder kun halvdelen af landene i EU nye lærere en systematisk form for støtte (f.eks. indføring i jobbet, uddannelse, mentorordning (i deres første

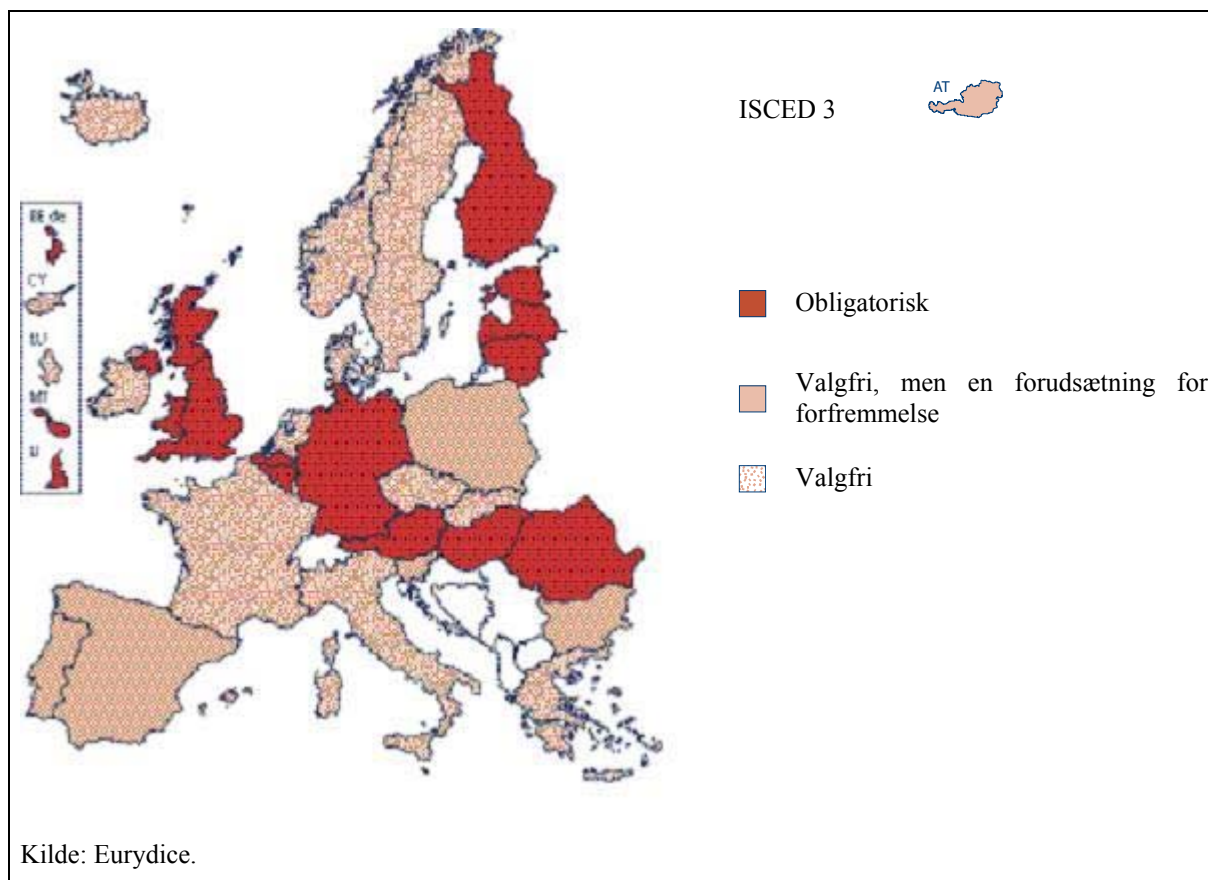
¹⁵ *Teachers Matter*, OECD 2005.

¹⁶ Ønskes en fuldstændig redegørelse for de data, som disse tabeller bygger på, og de anvendte definitioner, henvises der til: *Key data on Education in Europe 2005*, Eurydice, ISBN 92-894-9422-0; <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=052EN>

undervisningsår). Der findes kun klare rammer for støtte til lærere, som har problemer med at udføre deres opgaver tilfredsstillende, i en tredjedel af landene.

Nedenstående tabel 1 viser, om intern tilfredsstillende efteruddannelse er obligatorisk eller valgfri.

Status over den interne efteruddannelse af lærere
i folkeskolens lavere klasser, folkeskolens højere klasser og de gymnasiale uddannelser,
2002/03



Nedenstående tabel 2 viser, at minimumskravet til den årligt afsatte tid til obligatorisk intern efteruddannelse varierer fra land til land.

**Minimumskravet til den årligt afsatte tid (i timer) til obligatorisk intern efteruddannelse
i folkeskolens lavere klasser, folkeskolens højere klasser og de gymnasiale uddannelser,
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	v	32	12	18	17	21	15	18	v	35	v	19
ISCED 2	21	21	21		32	12	18	17	21	15	18		35		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 og BG.

x Intern efteruddannelse er ikke obligatorisk v Variabel

Kilde: Eurydice.

Supplerende noter

Belgien: Tre dage om året.

Tyskland: Omfanget af den obligatoriske interne efteruddannelse varierer fra den ene delstat til den anden.

Estland: 160 timer i løbet af en femårsperiode.

Litauen: 15 dage fordelt på fem undervisningsår. Dette svarer til 90 timer fordelt på fem år.

Letland: De centrale undervisningsmyndigheder har bestemt, at der som minimum skal afsættes 36 timer i løbet af en treårsperiode.

Ungarn: Hvert syvende år er der krav om 60-120 timers intern efteruddannelse.
Malta: Tre dage om året i begyndelsen eller slutningen af skoleåret. Siden 2001/02 er der blevet indført tre årlige undervisningsmoduler af to timers varighed efter skoletid.
Nederlandene: 10 % af en lærers årlige arbejdstid bør bruges til at fremme af fagligheden. Dette er et formelt fastsat antal timer, som læreren har krav på.
Østrig: For ISCED niveau 2 vedrører oplysningerne i tabellen lærere, der underviser i <i>Hauptschulen</i> . Den tid, der er afsat til efteruddannelse af lærere, der underviser i <i>allgemein bildenden höheren Schulen</i> , er ikke angivet.
Finland: Tre dage a seks timer om året.
Det Forenede Kongerige (England/Wales/Nordirland): De fem undervisningsfrie dage om året bruges ofte til intern efteruddannelse. Desuden er deltagelse i kurser til udvikling af fagligheden en væsentlig del af en lærers pligter.
Det Forende Kongerige (Skotland): Der er afsat mindst fem dage til intern efteruddannelse. Lærerne bør desuden bruge 50 timer om året på planlagte aktiviteter; en del af denne tid kan også bruges til intern efteruddannelse.
Liechtenstein: Lærerne skal deltage i mindst en uddannelsesaktivitet hvert andet år.
Rumænien: 95 timer hvert femte år, medmindre en lærer har taget en officiel videreuddannelse i løbet af perioden.
<u>Forklarende note</u>
Opgørelse: Medmindre andet er oplyst svarer en dag til syv timer. For lande, hvor den oplyste tid til obligatorisk efteruddannelse vedrører en flerårig periode, er opgørelsen baseret på et gennemsnit.

Nedenstående tabel 3 viser at støtteforanstaltninger for nye lærere stadig ikke er særligt udbredte. I 2002 tilbød kun halvdelen af alle lande nye lærere støtte i denne del af deres karriere.

Bestemmelser og/eller anbefalinger om forskellige former for støtte og tilsyn, der tilbydes nye lærere i folkeskolens lavere klasser, folkeskolens højere klasser og de gymnasiale uddannelser, 2002/03

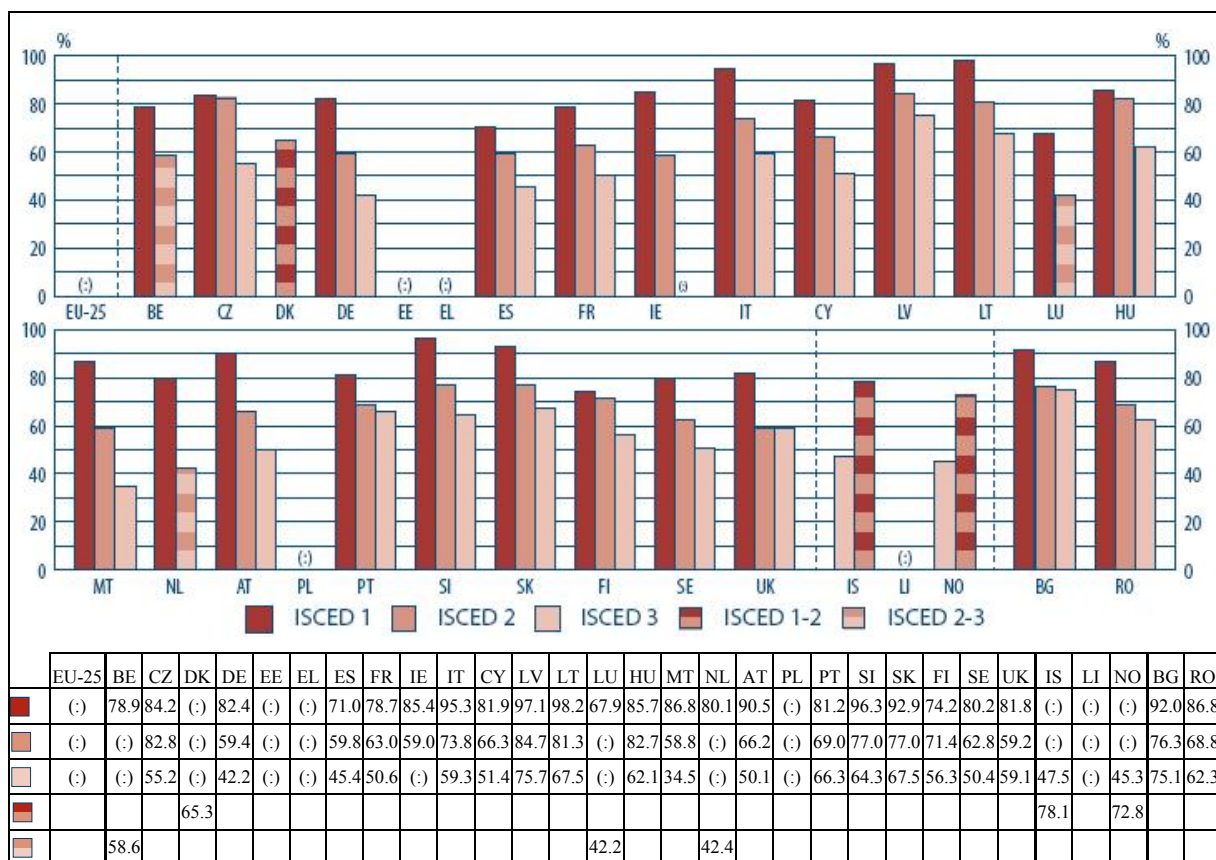
STØTTE	CZ	DE	EL	ES	IE	IT	CY	PL	SK	UK- ENG/ WLS	UK- - NI R	IS	LI	NO	BG
Mere eller mindre formelle møder (drøftelser af fremskridt og problemer)			o	o		o	o	o	o		o	o	o		o
Udtalelser, information og uformelle drøftelser	o		o	o	o	o	o	o	o		o	o	o		o
Hjælp til planlægning af lektioner			o	o		o		o	o			o	o		o
Hjælp til bedømmelse af elever/udfærdigelse af karakterbog				o		o		o	o		o	o	o		
Deltagelse i aktiviteter i klasseværelset og/eller observation i klasseværelset	o		o	o	o		o	o	o		o		o		o
Vejledning om færdigheder			o	o		o	o	o	o		o	o			o
Tilrettelæggelse af seminarer/ workshopper/diskussionsgrupper			o	o			o	o	o						o
Besøg på andre skoler/ressourcecentre				o				o							
Særlig obligatorisk efteruddannelse (hvortil der er afsat et mindsteantal timer)			o (1)	o (2)		o (3)									o (4)
Skriftlig vejledning											o				
Pilotprojekter (iværksat)		o								o				o	
Ingen aktuelle foranstaltninger	BE, DK, EE, FR, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PT, SI, FI, SE, RO														
(1) 100 timer - (2) variabel - (3) 40 timer - (4) op til 24 timer															
Kilde: Eurydice.															

1.5 Særlige kendetegn for lærerfaget i EU

Køn

Nedenstående tabel 4 viser, at flertallet af lærere, både i folkeskolen og gymnasiet, er kvinder¹⁷. I 2002 var mere end 70 % af lærerne i folkeskolens lavere klasser (ISCED 1) kvinder i alle EU-lande på nær et. Andelen af kvindelige lærere i folkeskolens højere klasser (ISCED 2) er ikke så stor som i grundskolen. Selv om andelen af kvinder i de gymnasiale uddannelser er mindre slående, er kvinderne i flertal i næsten alle lande.

Procentdel af kvindelige lærere i folkeskolens lavere klasser (ISCED 1) og i folkeskolens højere klasser og de gymnasiale uddannelser (ISCED 2 and 3), den offentlige og den private sektor under et, 2001/02



Løn

Tilgangen af lærere påvirkes af en række faktorer, herunder lønnen. Der er markante forskelle mellem landene med hensyn til lærerlønnings i relation til de gennemsnitlige lønninger og BNP. I Luxembourg og Tyskland er lærerlønnings høje i forhold til de gennemsnitlige nationale lønninger. De højeste maksimumslønninger i forhold til BNP per capita findes i Portugal, Cypern, Grækenland, Luxembourg og Spanien.

¹⁷

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

Forskellen til lønningerne i andre erhverv i den offentlige sektor og i den private sektor påvirker muligheden for at fastholde lærerne inden for undervisningen, ligesom den generelle arbejdsmarkedssituation spiller ind. Når efterspørgslen efter arbejdskraft er høj, vælger flere lærerkandidater et job uden for undervisningssektoren. Ved sammenligning mellem lønninger påvirkes især andelen af mænd, som fastholdes i lærerjobbet.

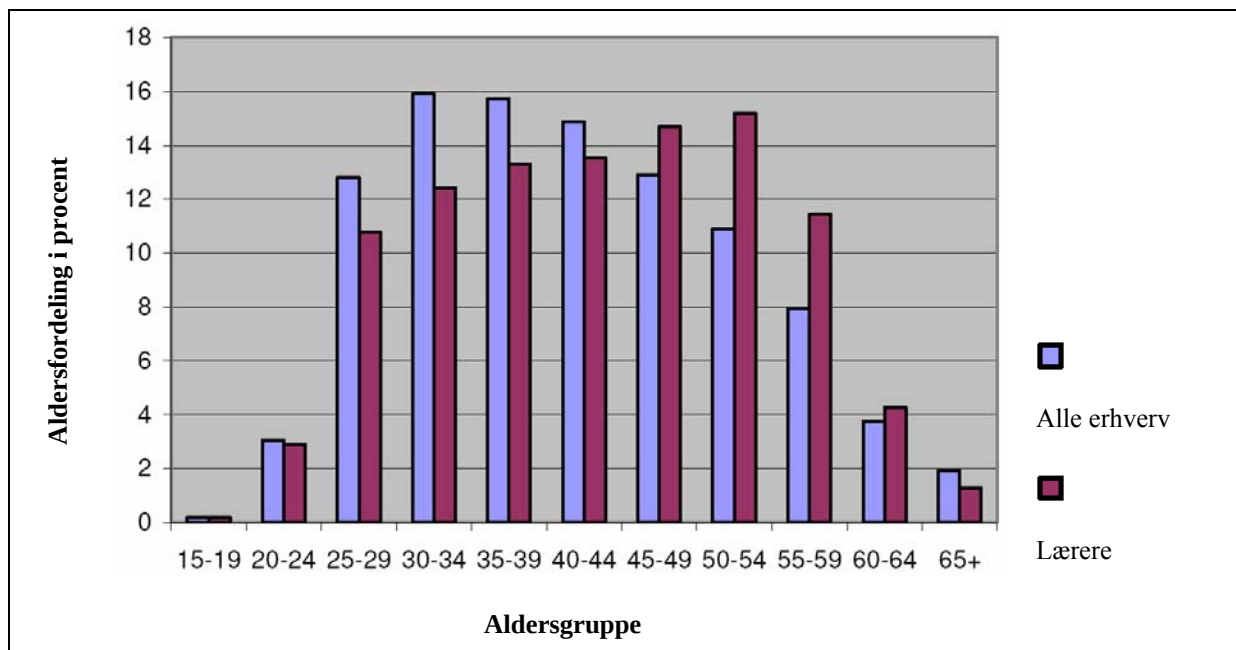
En sammenlignende undersøgelse af lærerfaget og andre erhverv i den offentlige sektor eller den private sektor med lignende kvalifikationsniveauer¹⁸ har vist, at lærere, som får en højere løn i forhold til andre erhverv, synes mindre tilbøjelige til at forlade deres erhverv. Forskning i UK har vist, at lærerlønninger set i forhold til andre erhverv, der står åbne for kandidater fra læreruddannelserne, anses for at være en vigtig afgørende faktor, når der tages stilling til, om man ønsker at blive lærer og blive i faget.

Alder

I modsætning til andre erhverv har lærerne en høj procentuel andel af ældre arbejdstagere (jf. tabel 5). Andelen af lærere mellem 45 og 64 år udgør mere end 40 % i mange lande, ligesom ikke mindre end 30 % af lærerne er mellem 50 og 64 år i nogle lande¹⁹. Dette har klare virkninger for lærernes behov for (videre)uddannelse.

Det vil være vigtigt at gøre undervisning til et attraktivt karrierevalg for at kunne rekruttere de bedste kandidater og for at få folk til at skifte karriere til fordel for undervisning. I modsætning til de senere års praksis i mange medlemsstater vil erfarne lærere i stigende grad skulle overtales til at fortsætte med at undervise i stedet for at trække sig tilbage tidligt, og de kan derfor få brug for supplerende faglig udvikling og støtte.

Tabel 5: Aldersstruktur inden for alle erhverv under et og for lærerfaget (2005)²⁰



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

¹⁹ Undersøgelsen *Mobility of Teachers and Trainers*, Generaldirektoratet for Uddannelse og Kultur, 2006.

²⁰ Idem.

Overordnet set er det nødvendigt at gennemføre de nødvendige tiltag for at kunne rekruttere og fastholde et tilstrækkeligt antal veluddannede og motiverede mænd og kvinder i erhvervet, især for at erstatte de aldersgrupper, som er på vej ud.

2 RAMMER FOR AKTIONEN

2.1 Den nuværende EU-støtte til læreruddannelsen

Medlemsstaterne er ansvarlige for uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemernes organisation og indhold. EU's rolle er at støtte dem.

På europæisk niveau er der gennem fællesskabsaktioner som Comenius og Erasmus i forbindelse med Socrates-programmet samt Leonardo Da Vinci-programmet givet støtte til projekter, der skal fremme udvikling af underviseres kompetencer. Det nye program for livslang læring (2007-2013) vil øge støtten til underviseres mobilitet og projekter vedrørende samarbejde mellem læreruddannelsesinstitutioner²¹.

Den Europæiske Socialfond udgør også et vigtigt instrument, som vil blive anvendt for at støtte en modernisering af uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne, herunder også grunduddannelse og efteruddannelse for undervisere i medlemsstaterne.

2.2 Indsats i samarbejde med medlemsstaterne

Europa-Kommissionen arbejder tæt sammen med medlemsstaterne for at hjælpe dem med at udvikle og modernisere deres uddannelses- og erhvervsuddannelsespolitikker. Dette sker gennem arbejdsprogrammet "Uddannelse og erhvervsuddannelse 2010", som udgør en del af den reviderede Lissabon-strategi, og som letter udveksling af informationer, data og eksempler på bedste praksis gennem gensidig læring og faglig evaluering (peer review).

Som reaktion på, at Rådet har udpeget læreruddannelsen som et spørgsmål af afgørende betydning nedsatte Kommissionen i 2002 en arbejdsgruppe, der skulle gøre sig tanker om en forbedring af læreres og underviseres uddannelse, og som omfattede repræsentanter for de 31 lande, der deltager i arbejdsprogrammet uddannelse og erhvervsuddannelse 2010.²²

Kommissionens og de nationale eksperters efterfølgende arbejde viste, at der var bred enighed om de nødvendige ændringer. I samarbejde med eksperter udpeget af medlemsstaterne blev der udarbejdet en række fælles europæiske principper for lærerkompetencer og – kvalifikationer²³, som blev afprøvet i 2005 på en europæisk konference for højtstående politiske beslutningstagere, eksperter inden for læreruddannelsesområdet samt vigtige aktører. Mange lande er allerede begyndt at anvende de fælles europæiske principper for at fremme overvejelser om udarbejdelse af politikker vedrørende læreruddannelsen

Kommissionen og medlemsstaterne søger fortsat løsninger på de konstaterede problemer i arbejdsgruppen vedrørende lærere og undervisere, som omfatter eksperter, der er udpeget af

²¹ Afgørelse nr. 1720/2006/EF.

²² Arbejdsgruppen for forbedring af læreres og underviseres uddannelse, statusrapporter 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

de 18 medlemsstater, som har vist særlig stor interesse for udarbejdelse af politikker om læreruddannelsen. Den har arrangeret en række peer learning-aktiviteter (hvor ligestillede lærer af hinanden) inden for en række problemområder af fælles interesse, herunder systemer til faglig videreudvikling, skolen som et læringsfællesskab for undervisere, ledelse af skoler, forberedelse af undervisere til klasser med elever, der har forskellig kulturel baggrund, partnerskaber mellem skoler og virksomheder. Medlemsstaterne vurderer, at denne form for arbejde giver nyttige læringsmuligheder.

2.3 Fælles principper

De udfordringer, som undervisningspersonalet står over for, er grundlæggende ens i hele EU. Det er muligt at nå til en fælles analyse af spørgsmålene og til et fælles syn på, hvilke former for kvalifikationer, lærerne har brug for.

De fælles europæiske principper for lærerkompetencer og –kvalifikationer, som er omtalt i ovenstående, blev udformet på grundlag af erfaringer hos undervisere og læreruddannere i hele Europa og blev efterfølgende valideret af en række aktører på området. De giver en beskrivelse af en fremtidsvision med et undervisningspersonale i Europa, som er kendetegnet ved følgende:

- Det er et **højt kvalificeret** erhverv: alle undervisere har en eksamen fra en højere læreanstalt (og de undervisere, som arbejder inden for grundlæggende erhvervsuddannelse, er højt kvalificeret inden for deres fagområde og har de relevante pædagogiske kvalifikationer). Enhver underviser har en omfattende faglig viden, et godt kendskab til pædagogik, de nødvendige kvalifikationer og kompetencer til at vejlede og støtte de lærende samt forståelse for uddannelsens sociale og kulturelle betydning.
- Det er et erhverv præget af **livslang læring**: undervisere skal støttes i deres indsats for at videreudvikle sig fagligt i hele deres karriereforløb. Underviserne og deres arbejdsgivere anerkender betydningen af, at de erhverver ny viden, kan handle innovativt og anvende afprøvede metoder i deres undervisning.
- Det er et erhverv præget af **mobilitet**: mobilitet udgør et vigtigt element i grunduddannelsen og efteruddannelsen af undervisere. Undervisere opfordres til at arbejde eller studere i andre europæiske lande med henblik på faglig udvikling.
- Det er et erhverv, som bygger på **partnerskaber**: læreruddannelsesinstitutioner tilrettelægger deres arbejde i samarbejde og partnerskab med skoler, det lokale arbejdsmarked, kursusarrangører på arbejdspladserne samt andre aktører.

I overensstemmelse med disse principper og på grundlag af ovenstående analyse er det Kommissionens opfattelse, at man kunne gennemføre følgende politiktiltag for at forbedre kvaliteten af læreruddannelsen i EU.

2.3.1 Livslang læring

Grunduddannelsen kan ikke give underviserne den viden og de kvalifikationer, som er nødvendige for at kunne undervise gennem et helt liv. Uddannelsen og den faglige udvikling hos enhver lærer skal ses som en livslang opgave og skal struktureres og tildeles ressourcer i overensstemmelse hermed.

Uddannelse og udvikling af undervisere vil være mere effektiv, hvis det sker koordineret i et sammenhængende system på nationalt niveau med de nødvendige ressourcer. Den ideelle fremgangsmåde ville være en lang kontinuerlig proces, som omfatter grunduddannelse af undervisere, indføring i jobbet og kontinuerlig faglig videreudvikling gennem hele karrieren, omfattende formelle, uformelle og ikke-formelle læringsmuligheder. Dette ville indebære, at alle undervisere

- deltager i et effektivt indførselsprogram inden for de første tre år på deres job/i deres erhverv
- har adgang til struktureret vejledning og mentorstøtte i form af erfarne lærere eller andre relevante fagfolk igennem hele deres karriere
- deltager regelmæssigt i drøftelser af deres uddannelses- og udviklingsbehov i forbindelse med en mere omfattende udviklingsplan for den institution, hvor de arbejder.

Herudover mener Kommissionen, at det ville være til gavn for alle undervisere, hvis

- de tilskyndes og støttes gennem hele deres karriere til at udvide og udvikle deres kompetencer ved hjælp af formelle, uformelle og ikke-formelle midler, og hvis de kan få deres relevante formelle og ikke-formelle læring anerkendt
- de har adgang til andre muligheder for løbende faglig videreudvikling i form af udvekslinger og ophold (med eller uden støtte fra programmet for livslang læring)
- de har lejlighed og tid til at studere med henblik på yderligere kvalifikationer og til at deltage i undersøgelser og forskning på universitetsniveau, og
- hvis der gøres mere for at fremme kreative partnerskaber mellem institutioner, hvor der arbejder undervisere, arbejdsmarkedet, de videregående uddannelser og forskningsinstitutioner samt andre organer for at støtte uddannelse og effektiv praksis af høj kvalitet og for at udvikle innovationsnetværk på lokalt og regionalt niveau.

2.3.2 *Nødvendige kvalifikationer*

Undervisere spiller en vigtig rolle, når eleverne skal forberedes til at indtage deres plads i samfundet og på arbejdsmarkedet. På ethvert tidspunkt af deres karriere skal underviserne have eller være i stand til at erhverve sig en omfattende fagviden, holdninger og pædagogiske kvalifikationer for at kunne hjælpe unge til fuldt ud at kunne udnytte deres evner. Underviserne skal især have de nødvendige kvalifikationer for

- at kunne udpege de særlige behov hos hver enkelt lærende og imødekomme disse ved anvendelse af et bredt spektrum af undervisningsmetoder
- at støtte de unges udvikling til helt selvstændigt at tage ansvaret for egen livslang læring

- at hjælpe unge til at erhverve de kvalifikationer, som er anført i den fælles europæiske referenceramme for nøglekompetencer²⁴
- at arbejde i multikulturelle omgivelser (herunder med forståelse for værdien af forskellighed og med respekt for andre holdninger) og
- at arbejde i tæt samarbejde med kollegaer, forældre og samfundet i bredere forstand.

I betragtning af de øgede krav til skoleledere og de vanskeligheder, som man nogle gange har med at besætte lederposter, ville det også være en fordel, hvis undervisere havde passende mulighed for at erhverve, udvikle og anvende lederkvalifikationer.

2.3.3 *Reflektiv praksis og forskning*

Undervisere hjælper unge med at tage ansvaret for planlægningen af retningen for deres egen læring gennem livet. Undervisere bør også selv være i stand til at tage ansvar for deres egen læring. Som i ethvert andet erhverv har underviserne desuden en forpligtelse til at udvikle ny viden om uddannelse. I forbindelse med selvstændig livslang læring forudsætter en faglig udvikling, at underviserne:

- kontinuerligt gør sig overvejelser om deres undervisningspraksis på en systematisk måde
- gennemfører klasseværelsebaseret forskning
- inddrager resultater af klasseværelsebaseret forskning og videnskabelig forskning i deres undervisning
- evaluerer effektiviteten af deres undervisningsmetoder og tilpasser dem i overensstemmelse hermed og
- evaluerer deres egne uddannelsesbehov.

Det vil være nødvendigt at sørge for incitamenter, ressourcer og støttesystemer for at opnå disse mål.

2.3.4 *Kvalifikationer*

I betragtning af de mange forskellige krav, der stilles til undervisere, det spektrum af viden og kvalifikationer, de skal tilegne sig, og nødvendigheden af, at de har tilstrækkelige praktiske erfaringer i klasserne som en del af deres grunduddannelse, er det ikke overraskende, at der stilles store krav til underviseres grundlæggende uddannelse. I 18 medlemsstater varer grunduddannelsen for undervisere i gymnasiet mindst fem år og fører til en eksamen på universitetsniveau (ISCED 5A); for undervisere i folkeskolens højere klasser kræver 12 medlemsstater en grunduddannelse på universitetsniveau på mindst fem år²⁵.

²⁴

Jf. Europa-Parlamentets og Rådets henstilling 2006/962/EF.

²⁵

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

Man kunne overveje at gå over til at føre en ny politik – med et højere kvalifikationsniveau – som allerede er vedtaget i nogle lande.

2.3.5 *Læreruddannelsen på de videregående uddannelser*

For at sikre, at der findes tilstrækkelig kapacitet inden for de videregående uddannelser til at give den krævede kvantitet og kvalitet i læreruddannelsen, og for at fremme professionaliseringen af undervisningen bør der findes uddannelsesprogrammer for undervisere på videregående uddannelser, som fører til en mastergrad, ph.d-grad (og bachelorgrad).

Forbindelsen mellem læreruddannere, praktiserende lærere, arbejdsmarkedet og andre organer skal styrkes. Højere læreanstalter skal spille en vigtig rolle ved at udvikle effektive partnerskaber med skoler og andre aktører for at sikre, at deres læreruddannelseskurser bygger på et solidt videnskabeligt grundlag og god klasseundervisningspraksis.

De ansvarlige for læreruddannelsen (og for uddannelsen af læreruddannere) bør have praktiske erfaringer med klasseundervisning og have erhvervet en meget høj standard med hensyn til kvalifikationer, holdning og de kompetencer, undervisere skal have.

2.3.6 *Undervisning og samfundet*

Undervisere fungerer som rollemodeller. Det er vigtigt for elevernes resultater, at erhvervet fuldt ud afspejler forskelligartetheden i det samfund, hvor undervisningen gives (f.eks. med hensyn til kultur, modersmål og stærke/svage sider). Medlemsstaterne kunne gennemføre foranstaltninger for at sikre, at sammensætningen af undervisningspersonalet fuldt ud afspejler forskelligartetheden i samfundet, og især fjerne hindringer på alle niveauer for en ligelig repræsentation af mænd og kvinder og forskellige kulturer.

3 KOMMISSIONENS BIDRAG

For at støtte medlemsstaterne i deres reformer af læreruddannelsen foreslår Kommissionen:

- (1) at sikre, at det nye program for livslang læring og Den Europæiske Socialfond støtter medlemsstaternes indsats for at forbedre udbuddet og indholdet af læreruddannelsen og tilskynde til mobilitet for lærere og lærerpraktikanter
- (2) at udvikle indikatorer, som bedre afspejler de spørgsmål, der vedrører en forbedret uddannelse af lærere og deres rekruttering, og at udarbejde rapporter hvert andet år om programmet uddannelse og erhvervsuddannelse 2010 vedrørende fremskridt i kvaliteten af læreruddannelsen
- (3) gennem programmet for livslang læring og rammeprogrammet for forskning at bidrage til udvikling og udbredelse af ny viden inden for området undervisning og læreruddannelse og at støtte medlemsstaterne, så de kan udnytte denne viden effektivt
- (4) at støtte udviklingen af initiativer, der fremmer læreruddannelsen, europæiske dimension og undervisernes mobilitet

- (5) at se på de fremskridt, der er gjort, og at fremlægge yderligere forslag.

4 KONKLUSIONER

Denne meddelelse udpeger kvaliteten af undervisning og læreruddannelse som en afgørende faktor for at sikre uddannelsens kvalitet og forbedre unges uddannelsesresultater. Den foreslår en række tiltag inden for dette område, og anviser forskellige måder, hvorpå Kommissionen kan støtte dette arbejde.

Samlet set ville disse forslag tjene til at sikre, at gennemførelsen af underviseres uddannelse og faglige udvikling sker koordineret, samlet og med passende ressourcer, at alle undervisere har den viden, den holdning og de pædagogiske kvalifikationer, som er nødvendige for at arbejde effektivt, at en professionalisering af undervisningen støttes, at en kultur med reflektiv praksis og forskning inden for lærerfaget fremmes og at lærerfagets status og anerkendelse højnes.

På denne måde vil disse forslag bidrage til at forbedre kvaliteten af undervisning for alle og hjælpe medlemsstaterne med at nå deres Lissabon-mål for social samhørighed, økonomisk konkurrenceevne og vækst.

Kommissionen vil forsøge at fremlægge disse forslag i forbindelse med programmet uddannelse og erhvervsuddannelse 2010 i samarbejde med ekspertgruppen "lærere og undervisere" (eksperter fra medlemsstaterne). Kommissionen vil blive støttet i denne opgave af de kommende konferencer, som afholdes i forbindelse med det portugisiske EU-formandskab.

Kommissionen opfordrer Europa-Parlamentet og Rådet til at reagere på de udspil, som er skitseret i denne meddelelse.