



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 3.8.2007
COM(2007) 392 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES
PARLEMENT**

De kwaliteit van de lerarenopleiding verbeteren

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

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES PARLEMENT

De kwaliteit van de lerarenopleiding verbeteren

INLEIDING

Er zijn ongeveer 6,25 miljoen leerkrachten (voltijdsequivalenten) in Europa¹. Leerkrachten spelen een vitale rol doordat ze mensen helpen hun talenten te ontwikkelen, hun mogelijkheden op het gebied van persoonlijke groei en welzijn te verwezenlijken en de complexe verscheidenheid van kennis en vaardigheden te verwerven die ze als burgers en werknemers nodig zullen hebben. Schoolleerkrachten vormen de tussenschakel tussen een snel veranderende wereld en de leerlingen.

Het lerarenberoep wordt steeds complexer. Er worden steeds hogere eisen aan de leerkrachten gesteld en hun arbeidsomstandigheden vormen een steeds grotere uitdaging.

In veel lidstaten wordt de manier waarop de leerkrachten worden voorbereid op hun belangrijke taken ten behoeve van de Europese samenleving, momenteel herzien.

Deze mededeling wil het onderwijs en de opleiding van leraren in de Europese Unie evalueren. Voorgesteld wordt samen na te denken over mogelijke maatregelen van de lidstaten en over de wijze waarop de Europese Unie deze maatregelen kan ondersteunen².

1. ACHTERGROND

1.1 De Lissabonagenda voor groei en werkgelegenheid

De Europese Raad van Lissabon in maart 2000 beklemtoonde dat menselijk kapitaal Europa's hoogste goed is en dat "voor Europa's plaats in de kenniseconomie en om te vermijden dat de opkomst van deze nieuwe economie de bestaande sociale problemen vergroot, het cruciaal zal zijn om te investeren in mensen"³.

De Europese Raad van Barcelona in maart 2002 heeft concrete doelstellingen vastgesteld om de onderwijs- en opleidingsstelsels in de lidstaten te verbeteren, met inbegrip van het onderwijs en de opleiding van leerkrachten en opleiders. Volgens de Raad van maart 2006 "zijn onderwijs en opleiding van doorslaggevend belang om het langetermijnpotentieel van de

¹ Zie de studie *Mobility of Teachers and Trainers*, die in 2006 namens het directoraat-generaal Onderwijs en cultuur werd uitgevoerd (<http://ec.europa.eu/education/doc/reports/doc/mobility.pdf>).

² Deze mededeling heeft betrekking op leerkrachten in het algemeen onderwijs en het initiële beroepsonderwijs. Onder een leerkracht wordt een persoon verstaan met de door de wetgeving en de gebruiken van een lidstaat erkende status van leerkracht (of een gelijkwaardige status). Personen die buiten de formele onderwijs- en opleidingsstelsels zijn tewerkgesteld, vallen niet onder de mededeling wegens de verschillende aard en context van hun taken.

³ Zie bijvoorbeeld de geïntegreerde richtsnoeren voor groei en werkgelegenheid, waarin erkend wordt dat vaardigheden belangrijk zijn om werk te vinden, en vooral richtsnoer nr. 23, waarin ervoor gepleit wordt de onderwijs- en opleidingsstelsels aan nieuwe vaardigheidsvereisten aan te passen door onder meer te garanderen dat ze aantrekkelijk, open en kwalitatief hoogwaardig zijn.

EU voor concurrentiekracht én voor sociale samenhang te ontwikkelen" en "moeten ook hervormingen worden geïntensiveerd om te zorgen voor onderwijsstelsels van hoge kwaliteit die zowel efficiënt als billijk zijn".

Op een aantal punten is echter te weinig vooruitgang geboekt⁴. Zo is het aantal voortijdige schoolverlaters en 15-jarigen met gebrekkige leesvaardigheden onvoldoende gedaald en het percentage jongeren met een diploma hoger middelbaar onderwijs niet genoeg gestegen.

De kwaliteit van het onderwijs is van cruciaal belang als de Europese Unie haar concurrentiekracht in een geglobaliseerde wereld wil versterken. Uit onderzoek blijkt dat bekwame leerkrachten een belangrijke en positieve invloed op de resultaten van de leerlingen hebben⁵ en de belangrijkste factor binnen de school zijn om de prestaties van de studenten te verklaren⁶ (het effect van bekwame leerkrachten is veel groter dan het effect van de organisatie, de leiding of de financiële situatie van de school). Uit andere studies⁷ blijkt ook dat er een positief verband bestaat tussen de bijscholing van leerkrachten en de prestaties van de studenten. De studies "suggereren dat inservicetraining een positieve invloed op de prestaties van de kinderen heeft en dat een goede lerarenopleiding een minder dure manier is om de studieresultaten te verbeteren dan kleinere klassen of extra lessen".

In 2004 hebben de Raad en de Commissie in hun gezamenlijk verslag over de vooruitgang bij de verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon⁸ op het gebied van onderwijs en opleiding gepleit voor de ontwikkeling van gemeenschappelijke Europese uitgangspunten voor de competenties en kwalificaties waarover leerkrachten en opleiders moeten beschikken. De Raad verklaarde in november 2006 dat "motivatie, vaardigheden en competenties van leerkrachten, opleiders, ander onderwijzend personeel, begeleidingsdiensten en welzijnsdiensten, alsmede de kwaliteit van de schoolleiding sleutelfactoren zijn die bijdragen tot hoogwaardige leerresultaten" en dat "de inspanningen van het onderwijzend personeel moeten worden ondersteund door permanente bijscholing en goede samenwerking met de ouders, welzijnsdiensten voor leerlingen en de bredere gemeenschap".

Een betere lerarenopleiding is daarom een belangrijke doelstelling voor Europa's onderwijsstelsels als sneller vooruitgang wil worden geboekt bij de verwezenlijking van de gemeenschappelijke doelstellingen in het kader van het programma Onderwijs en opleiding 2010.

Een lerarenopleiding van hoge kwaliteit is uiteraard ook belangrijk met het oog op het gezond beheer van nationale middelen, aangezien ongeveer twee derde van de uitgaven voor scholen naar de lonen van de leerkrachten gaat⁹.

⁴ Commission annual report on progress towards the Lisbon objectives, 16 mei 2006.

⁵ Zie bijvoorbeeld 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 en Kain, 2000; Hanushek, Kain en Rivkin, 2005, 'Teachers, Schools, and Academic Achievement'.

⁷ Angrist en 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.

⁹ OESO-verslag 'Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers', 2005; www.oecd.edu/teacherpolicy.

1.2 Andere beleidsmaatregelen en doelstellingen van de Unie

Het beleid met betrekking tot de lerarenopleiding is nauw verbonden met andere belangrijke Europese beleidsgebieden, en met name:

- het sociaal beleid, waarin het belang van onderwijs en opleiding wordt benadrukt om aan armoede te ontsnappen en zich sociaal te integreren, en het Europees Pact voor de jeugd, waarin het belang van "basisvaardigheden" wordt beklemtoond;¹⁰
- het innovatiebeleid¹¹, waarin wordt benadrukt dat de leerkrachten jongeren moeten helpen zin voor ondernemerschap en innovatie te ontwikkelen;
- het onderzoeksbeleid, waarin beklemtoond wordt dat het onderwijs in de exacte wetenschappen op alle onderwijsniveaus in de Unie moet worden verbeterd¹²;
- het ondernemingenbeleid¹³, waarin beklemtoond wordt dat de overheid schoolhoofden en leerkrachten van het belang van het ondernemerschapsonderwijs moet overtuigen via initiële opleidingen en inservicetrainingen;
- de nieuwe kaderstrategie voor meertaligheid van de Commissie¹⁴, waarin gepleit wordt voor het leren van talen en waarin de kwaliteit van het taalonderwijs en van de opleiding van taalleraren als belangrijke uitdagingen worden aangemerkt;
- Richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties, die voorziet in het juridisch kader voor de beroepsmobiliteit van leerkrachten.

1.3 Nieuwe eisen

Veranderingen in het onderwijs en de samenleving stellen aan het lerarenberoep nieuwe eisen. Van de leerkrachten wordt bijvoorbeeld steeds meer verwacht dat ze jongeren niet alleen basiskennis bijbrengen maar ook helpen volledig autonoom te leren door belangrijke vaardigheden te verwerven in plaats van informatie uit het hoofd te leren. Van hen wordt verwacht dat ze meer collaboratieve en constructieve studiemethoden ontwikkelen en eerder als gespreksleiders en klasmanagers optreden dan ex-cathedra lesgeven. Deze nieuwe functies vereisen dat de leerkrachten zich met een aantal onderwijsmethoden en -stijlen vertrouwd maken. Bovendien zijn klassen nu sociaal veel heterogener samengesteld en intern gedifferentieerd. De leerkrachten moeten de mogelijkheden van nieuwe technologieën benutten en aan de vraag naar geïndividualiseerd onderwijs voldoen. Als gevolg van de toenemende autonomie van de scholen moeten ze wellicht ook extra taken op het gebied van besluitvorming en management uitvoeren.

¹⁰ Het Europees Pact voor de jeugd, http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/84335.pdf.

¹¹ Zie de mededeling *Kennis in de praktijk brengen: een omvattende innovatiestrategie voor de EU*, COM(2006) 502 definitief.

¹² Een groep op hoog niveau onder voorzitterschap van de heer Michel Rocard (lid van het EP) heeft bestaande Europese en nationale innovatieve initiatieven op het gebied van het onderwijs in de exacte wetenschappen onderzocht. Hun verslag (zie <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1100&lang=>) pleit voor een nieuwe benadering van het onderwijs in de exacte wetenschappen die radicaal met de traditionele pedagogische methoden breekt.

¹³ Zie de mededeling van de Commissie *Ondernemingszin bevorderen door onderwijs en leren*, COM(2006) 33 definitief.

¹⁴ COM(2005) 596 van november 2005.

Het gevolg is dat leerkrachten nieuwe kennis en vaardigheden moeten opdoen en zich permanent moeten blijven ontwikkelen. Om de leerkrachten met de nodige vaardigheden en competenties voor hun nieuwe functies toe te rusten is er behoefte aan een initiële lerarenopleiding van hoge kwaliteit en een coherent proces van permanente bijscholing, zodat de leerkrachten vaardigheden kunnen opdoen om gelijke tred te houden met de eisen van de kennismaatschappij.

Evenals bij andere moderne beroepen moeten ook de leerkrachten de grenzen van hun beroepskennis verleggen door over hun beroep na te denken, onderzoek te doen en systematisch en permanent gedurende hun hele loopbaan bijscholingen te volgen. De onderwijs- en opleidingsstelsels moeten de leerkrachten daartoe de nodige mogelijkheden bieden.

1.4 Een gebrek aan vaardigheden en beperkte opleidingsmogelijkheden

De lerarenopleidingen zijn echter niet altijd voldoende op deze nieuwe eisen toegesneden.

Uit een recent verslag van de OESO¹⁵ blijkt dat bijna alle landen kampen met een tekort aan onderwijsvaardigheden en met problemen om leerkrachten bij te scholen. De tekorten houden vooral verband met een gebrek aan competenties om met nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs om te gaan (geïndividualiseerd onderwijs; de voorbereiding van leerlingen op autonoom onderwijs; heterogene klassen; een optimaal gebruik van informatie- en communicatietechnologie enzovoort).

In veel lidstaten is er nauwelijks sprake van systematische coördinatie tussen de verschillende aspecten van de lerarenopleiding. Daardoor ontbreekt het aan samenhang en continuïteit, met name tussen de initiële lerarenopleiding en latere introductiecurcussen, inservicetrainingen en bijscholingen. Vaak zijn deze processen ook niet verbonden met de ontwikkeling en verbetering van scholen en met onderwijsonderzoek. Leerkrachten worden nauwelijks gestimuleerd om hun vaardigheden tijdens hun beroepsloopbaan bij te schaven.

Er wordt in de Europese Unie weinig in de permanente opleiding en bijscholing van leerkrachten geïnvesteerd en het aantal beschikbare inservicetrainingen voor leerkrachten is beperkt. In slechts elf lidstaten zijn inservicetrainingen voor leerkrachten verplicht en de leerkrachten zijn niet in al deze landen expliciet verplicht de inservicetrainingen te volgen¹⁶. Waar inservicetrainingen worden georganiseerd blijven ze doorgaans beperkt tot minder dan 20 uur per jaar. In geen enkele lidstaat bedraagt de verplichte minimumduur van de opleidingen meer dan vijf dagen per jaar. In de meeste landen zijn slechts drie opleidingsdagen per jaar verplicht. Bovendien zegt het feit dat inservicetrainingen verplicht zijn weinig over het werkelijke percentage leerkrachten dat deze opleidingen volgt.

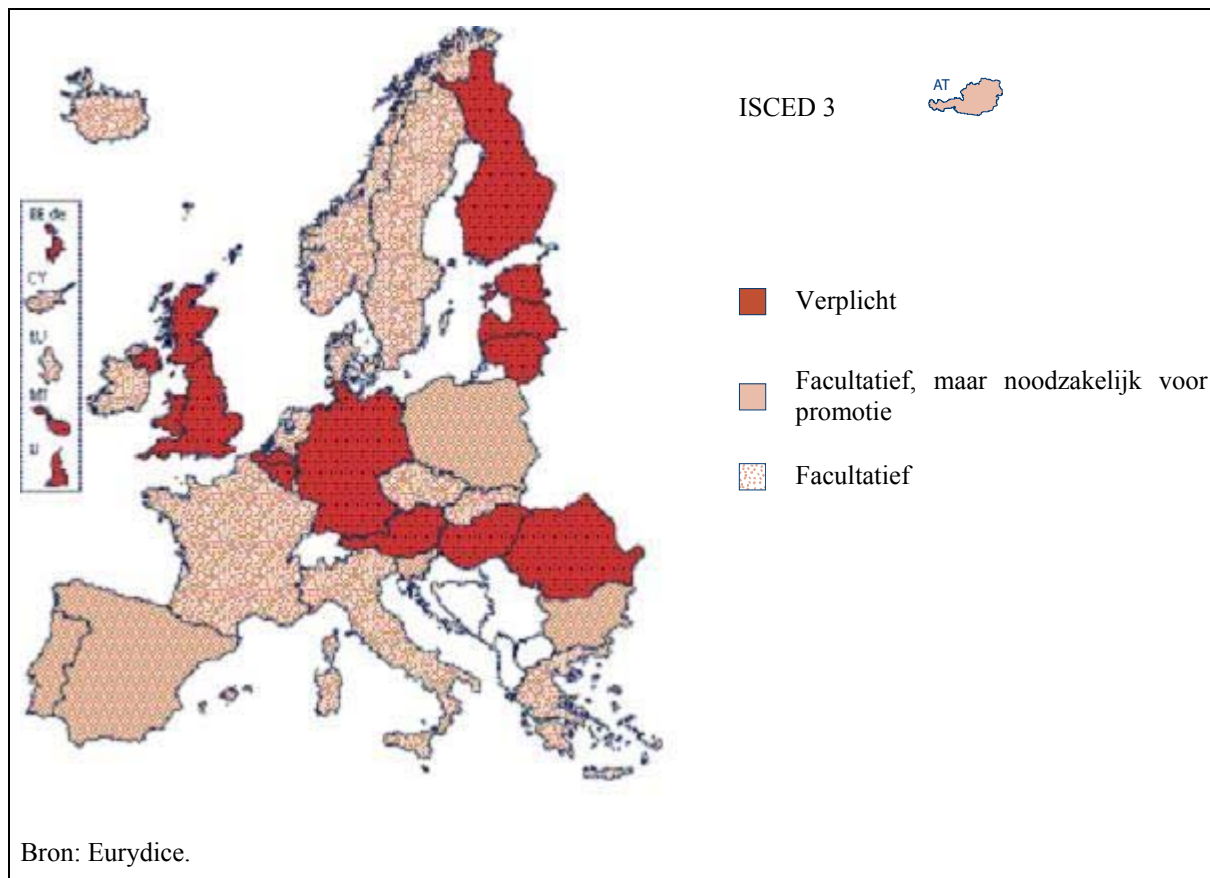
Slechts in de helft van de Europese landen krijgen nieuwe leerkrachten systematisch steun (bijvoorbeeld introductiecurcussen, opleidingen, begeleiding) tijdens hun eerste jaren als leerkracht. Slechts in een derde van de landen zijn er specifieke structuren waarop leerkrachten met problemen bij het uitvoeren van hun taken een beroep kunnen doen.

¹⁵ *Teachers Matter*, OESO 2005.

¹⁶ Een volledige verklaring van de definities en de gegevens waarop deze tabellen zijn gebaseerd, vindt u in: *Key data on Education in Europe 2005*, Eurydice, ISBN 92-894-9422-0; <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=052EN>.

Figuur 1 laat zien waar inservicetraining verplicht/facultatief is.

Inservicetraining voor leerkrachten in het basis-, algemeen lager en hoger middelbaar onderwijs, 2002/03



Figuur 2 laat zien dat de jaarlijkse minimumduur van de verplichte inservicetraining verschilt van land tot land.

Jaarlijkse minimumduur (in uren) voor verplichte inservicetraining in het basis-, algemeen lager en hoger middelbaar onderwijs, 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 en BG.

x Inservicetraining is niet verplicht v Variabel

Bron: Eurydice.

Opmerkingen

België: drie dagen per jaar

Duitsland: de duur van de verplichte inservicetraining varieert per deelstaat.

Estland: 160 uur in een periode van vijf jaar.

Litouwen: 15 dagen training gespreid over vijf jaar. Dit komt overeen met 90 uur in een periode van vijf jaar.

Letland: de centrale onderwijsautoriteiten hebben een minimumduur van 36 uur voor drie jaar vastgelegd.

Hongarije: elke zeven jaar is 60-120 uur inservicetraining verplicht.

Malta: drie dagen per jaar aan het begin of het eind van het schooljaar. Sinds 2001/02 per jaar drie sessies van

<p>twee uur na schooltijd.</p> <p>Nederland: 10 % van de jaarlijkse werktijd van een leerkracht moet aan bij- en nascholing worden besteed. Leerkrachten hebben hier officieel recht op.</p> <p>Oostenrijk: Voor ISCED 2 heeft de hier gegeven informatie betrekking op leerkrachten op <i>Hauptschulen</i>. Voor leerkrachten op <i>allgemein bildenden höheren Schulen</i> is de duur van de training niet vastgelegd.</p> <p>Finland: drie dagen van zes uur per jaar.</p> <p>Verenigd Koninkrijk (ENG/WLS/NIR): de vijf dagen in het schooljaar waarop geen les hoeft te worden gegeven, worden vaak voor inservicetraining gebruikt. Daarnaast is deelname aan bij- en nascholingsactiviteiten een essentieel onderdeel van het werk.</p> <p>Verenigd Koninkrijk (SCT): minimaal vijf dagen inservicetraining. Ook moeten leerkrachten 50 uur per jaar aan bepaalde activiteiten deelnemen, waarvan een deel kan worden gebruikt voor inservicetraining.</p> <p>Liechtenstein: leerkrachten moeten ten minste om het jaar een training volgen.</p> <p>Roemenië: 95 uur elke vijf jaar, tenzij leerkrachten in die periode beroepskwalificaties verwerven.</p> <p style="text-align: center;">Toelichting</p> <p>Berekening: tenzij anders vermeld duurt een dag zeven uur. Voor landen waar een bepaalde hoeveelheid training verplicht is, is uitgegaan van een gemiddelde.</p>
--

Figuur 3 laat zien dat steunmaatregelen voor nieuwe leerkrachten nog steeds niet algemeen zijn. In 2002 konden nieuwe leerkrachten slechts in de helft van alle landen een beroep op bijstand doen.

Voorschriften en/of aanbevelingen voor de wijze van ondersteuning en supervisie voor beginnende leerkrachten in het basisonderwijs en het (lager en hoger) algemeen middelbaar onderwijs, 2002/03

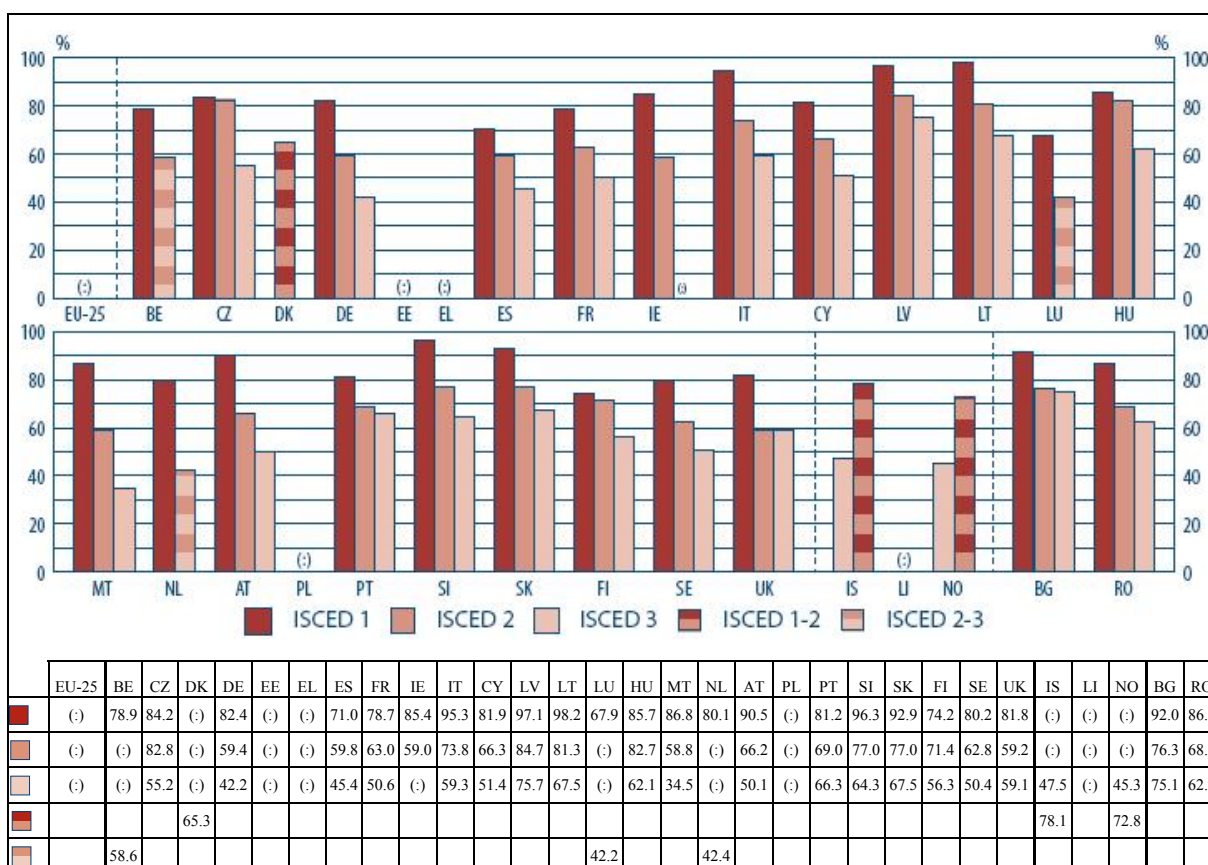
TYPE STEUN	CZ	DE	EL	ES	IE	IT	CY	PL	SK	UK- ENG/ WLS	UK - NIR	IS	LI	NO	BG
Formele/semi-formele bijeenkomsten (om vorderingen of problemen te bespreken)			o	o		o	o	o	o		o	o	o		o
Adviezen, informatie en informele besprekingen	o		o	o	o	o	o	o	o		o	o	o		o
Hulp bij het plannen van de lessen			o	o		o		o	o			o	o		o
Hulp bij het beoordelen van leerlingen en/of het schrijven van rapporten over hen				o		o		o	o		o	o	o		
Deelname aan activiteiten in de klas en/of bijwonen van lessen	o		o	o	o		o	o	o		o		o		o
Adviezen over vaardigheden			o	o		o	o	o	o		o	o			o
Organisatie van seminars/workshops/discussiegroepen			o	o			o	o	o						o
Bezoeken aan andere scholen/documentatiecentra				o				o							
Speciale verplichte training (met minimumduur)			o (1)	o (2)		o (3)									o (4)
Handleiding											o				
Proefprojecten (in uitvoering)		o								o				o	
Geen maatregelen	BE, DK, EE, FR, LV, LT, LU, HU, MT, NL, AT, PT, SI, FI, SE, RO														
	(1) 100 uur - (2) variabel - (3) 40 uur - (4) maximaal 24 uur														
<i>Bron: Eurydice.</i>															

1.5 Kenmerken van het lerarenberoep in de Europese Unie

Gender

Figuur 4 laat zien dat het merendeel van de leerkrachten in het basis- en middelbaar onderwijs vrouwen zijn¹⁷. In 2002 waren in op één na alle landen van de Europese Unie meer dan 70% van de leerkrachten in het basisonderwijs (ISCED 1) vrouwen. Het percentage vrouwelijke leerkrachten in het lager middelbaar onderwijs (ISCED 2) is niet zo hoog als in het basisonderwijs. Hoewel het verschil minder opvallend is, zijn er toch in bijna alle landen meer vrouwelijke dan mannelijke leerkrachten in het hoger middelbaar onderwijs.

Percentage vrouwelijke leerkrachten in het basisonderwijs (ISCED 1) en middelbaar onderwijs (ISCED 2 en 3), openbare en particuliere sector tezamen, 2001/02



Salaries

Het aanbod leerkrachten wordt door een aantal factoren (onder meer het salaris) beïnvloed. Het salaris van leerkrachten in vergelijking met het gemiddelde salaris en het bbp vertoont grote verschillen van land tot land. In Luxemburg en Duitsland is het salaris van leerkrachten hoog in vergelijking met het gemiddelde nationale inkomen. De hoogste maximumsalarissen in vergelijking met het bbp per hoofd van de bevolking komen voor in Portugal, Cyprus, Griekenland, Luxemburg en Spanje.

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

Bij de vraag of ze in het onderwijs actief willen blijven, laten de leerkrachten zich onder meer leiden door het loonverschil met andere beroepen in de overheidssector en met de particuliere sector – een loonverschil dat door de algemene toestand op de arbeidsmarkt wordt beïnvloed. Als het arbeidsaanbod hoog is, kiezen meer afgestudeerde leerkrachten voor een baan buiten het onderwijs. Vooral mannen laten zich bij hun keuze leiden door een salarisvergelijking.

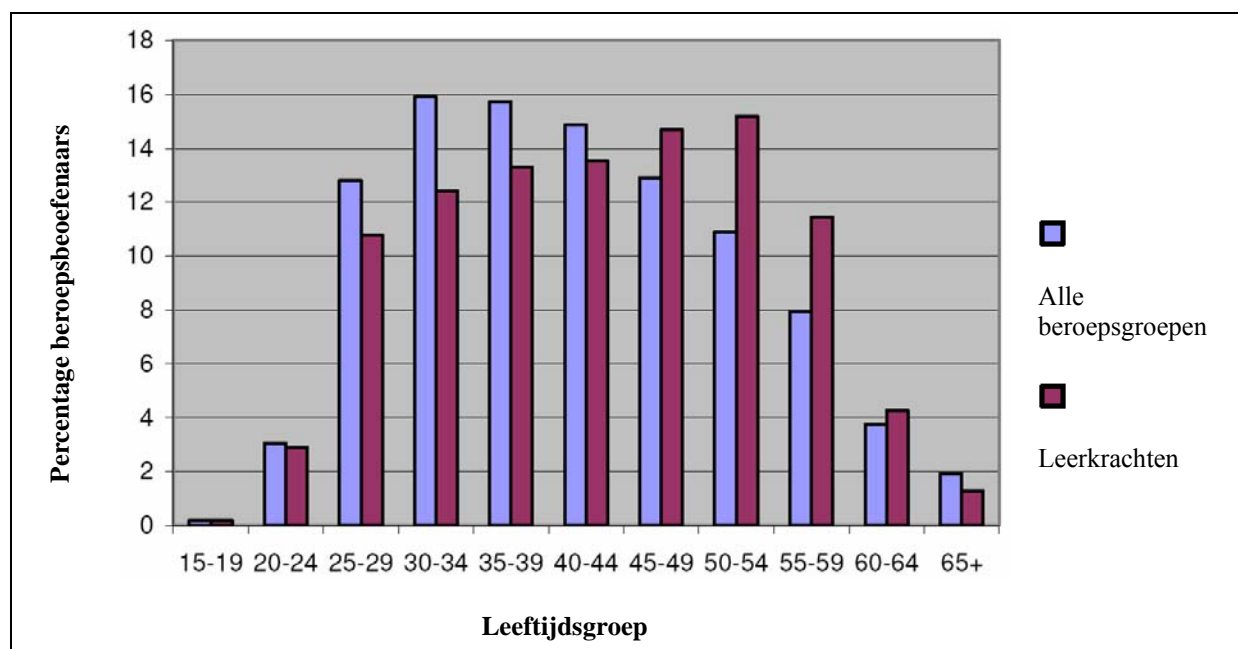
Uit een vergelijkende studie van het lerarenberoep met andere beroepen in de particuliere of overheidssector waarvoor soortgelijke kwalificaties vereist zijn¹⁸ blijkt dat leerkrachten met een hoger salaris dan andere beroepen minder geneigd zijn het onderwijs te verlaten. Uit onderzoek in het VK blijkt dat de vergelijking van het lerarensalaris met het salaris van andere beroepen die voor afgestudeerde leerkrachten openstaan, een belangrijke rol speelt bij de vraag of leerkrachten in het onderwijs actief willen zijn/blijven.

Leeftijd

In tegenstelling tot andere beroepen is er een hoog percentage oudere werknemers in het onderwijs actief (zie figuur 5). In veel landen is 40% van de leerkrachten tussen 45 en 64 jaar; in sommige landen is 30% van de leerkrachten tussen 50 en 64 jaar¹⁹. Dit heeft duidelijke gevolgen voor de lerarenopleiding en de bijscholing van leerkrachten.

Het is zaak een onderwijsloopbaan aantrekkelijk te maken zodat de beste kandidaten kunnen worden aangeworven en mensen worden gestimuleerd hun baan voor een onderwijsloopbaan in te ruilen. In tegenstelling tot wat de laatste tijd in veel lidstaten het geval is, moeten ervaren leerkrachten worden gestimuleerd in het onderwijs actief te blijven in plaats van met vervroegd pensioen te gaan. Ze hebben in dit verband wellicht behoefte aan extra bijscholingen en steun.

Figuur 5: Leeftijdsstructuur van alle beroepsgroepen en van leerkrachten (2005)²⁰.



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

¹⁹ Zie de studie *Mobility of Teachers and Trainers*, directoraat-generaal Onderwijs en cultuur, 2006.

²⁰ Idem.

Er moeten maatregelen worden genomen om voldoende goed opgeleide en gemotiveerde mannen en vrouwen te kunnen aanwerven en in het onderwijs actief te houden (vooral ter vervanging van de leeftijdscohorten waar zich een daling voordoet).

2 EEN KADER VOOR MAATREGELEN

2.1 Europese steun voor de lerarenopleiding

De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de organisatie en de inhoud van de onderwijs- en opleidingsstelsels. De rol van de Europese Unie bestaat erin de lidstaten steun te verlenen.

Op Europees niveau hebben communautaire programma's zoals de acties van Comenius en Erasmus in het kader van Socrates-programma en het Leonardo Da Vinci-programma steun verleend aan projecten ter bevordering van de competenties van leerkrachten. Het nieuwe programma Een leven lang leren (2007-2013) zal de steun voor lerarenmobiliteit en voor samenwerkingsprojecten tussen lerarenopleidingen opvoeren²¹.

Ook het Europees Sociaal Fonds is een belangrijk instrument om de modernisering van de onderwijs- en opleidingsstelsels te bevorderen, met inbegrip van de initiële en permanente lerarenopleiding in de lidstaten.

2.2 Gezamenlijke werkzaamheden met de lidstaten

De Europese Commissie werkt nauw met de lidstaten samen om hen te helpen hun onderwijs- en opleidingsbeleid te ontwikkelen en te moderniseren. De samenwerking verloopt via het werkprogramma Onderwijs en opleiding 2010, dat deel van de herziene strategie van Lissabon uitmaakt en de uitwisseling van informatie, gegevens en best practices vergemakkelijkt via wederzijds leren en collegiale toetsingen.

Nadat de Raad de lerarenopleiding als een cruciaal thema had aangemerkt, heeft de Commissie in 2002 een werkgroep opgericht om zich over de verbetering van de opleiding van leerkrachten en opleiders te beraden. De vertegenwoordigers van de 31 landen die bij het werkprogramma Onderwijs en opleiding 2010 betrokken zijn²², namen aan de werkzaamheden van deze groep deel.

Uit de verdere werkzaamheden van de Commissie en de nationale deskundigen is gebleken dat nagenoeg iedereen het eens is over de vereiste veranderingen. Samen met de door de lidstaten aangestelde deskundigen is een reeks gemeenschappelijke Europese uitgangspunten voor de competenties en kwalificaties van leerkrachten²³ ontwikkeld. De uitgangspunten werden in 2005 getest tijdens een Europese conferentie van vooraanstaande beleidsmakers, deskundigen op het gebied van de lerarenopleiding en de belangrijkste betrokken partijen.

Veel landen maken al gebruik van de gemeenschappelijke Europese uitgangspunten om het denkproces over het beleid inzake lerarenopleiding te verrijken.

²¹ Besluit 1720/2006/EG.

²² Working Group on improving the education of teachers and trainers, progress reports 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 Commissie en de lidstaten hebben verder naar oplossingen voor de problemen gezocht in het kader van de werkgroep leerkrachten en opleiders. Aan de werkzaamheden van de groep nemen deskundigen deel van de 18 lidstaten die te kennen hebben gegeven dat ze veel belang hechten aan de ontwikkeling van hun beleid inzake lerarenopleiding. De werkgroep heeft een aantal peer-learningactiviteiten georganiseerd op gebieden waarop zich volgens alle partijen problemen voordoen (onder meer permanente bijscholing; de school als leergemeenschap voor de leerkrachten; schoolleiderschap; de voorbereiding van leerkrachten op cultureel verscheiden klassen; en partnerschappen tussen scholen en bedrijven). Volgens de lidstaten bieden deze werkzaamheden nuttige leermogelijkheden.

2.3 Gemeenschappelijke uitgangspunten

Alle leerkrachten in de Europese Unie worden in wezen met dezelfde uitdagingen geconfronteerd. Daarom is het mogelijk een gemeenschappelijke analyse van de problemen te maken en een gemeenschappelijke visie te ontwikkelen op de vaardigheden waaraan de leerkrachten behoefte hebben.

De bovengenoemde gemeenschappelijke Europese uitgangspunten voor de competenties en kwalificaties van leerkrachten werden op basis van de ervaringen van leerkrachten en lerarenopleiders in heel Europa opgesteld en door de betrokken partijen gevalideerd. Het document beschrijft de kenmerken waarover de leerkrachten in Europa zouden moeten beschikken:

- leerkrachten zijn een **goed opgeleide** beroepsgroep: alle leerkrachten beschikken over een diploma hoger onderwijs (in het initiële beroepsonderwijs mogen alleen leerkrachten actief zijn die deskundig op hun vakgebied zijn en over de nodige pedagogische kwalificaties beschikken). Alle leerkrachten moeten beschikken over een grondige vakkennis, een degelijke pedagogische kennis, de nodige vaardigheden en competenties om leerlingen te begeleiden en te steunen en inzicht in de sociale en culturele dimensie van onderwijs.
- leerkrachten **leren een leven lang**: leerkrachten krijgen steun om zich hun hele loopbaan lang bij te scholen. Samen met hun werkgevers erkennen ze het belang van nieuwe kennis. Ze zijn creatief en laten zich bij hun werk door onderzoeksgegevens leiden.
- leerkrachten zijn **mobiel**: mobiliteit vormt een centraal onderdeel van initiële en voortgezette lerarenopleidingen. Leerkrachten worden in het kader van bijscholing gestimuleerd in andere Europese landen te werken of te studeren.
- het lerarenberoep is gebaseerd op **partnerschappen**: de lerarenopleidingen gaan bij hun werkzaamheden een partnerschap aan met scholen, de plaatselijke arbeidsmarkt, praktijkgerichte opleiders en andere betrokken partijen.

In overeenstemming met deze uitgangspunten en in het licht van de voorgaande analyse vindt de Commissie dat de volgende beleidsmaatregelen genomen kunnen worden om de kwaliteit van de lerarenopleiding in de Europese Unie te verbeteren.

2.3.1 *Een leven lang leren*

Het initiële onderwijs kan de leerkrachten niet alle kennis en vaardigheden voor de rest van hun loopbaan bijbrengen. De scholing en bijscholing van leerkrachten is een levenslange taak die gestructureerd en voldoende gefinancierd moet worden.

Met het oog op meer efficiëntie moeten lerarenopleidingen en bijscholingen tot een op nationaal niveau coherent en voldoende gefinancierd systeem worden gecoördineerd. Idealiter wordt gezorgd voor een continue lerarenopleiding die de initiële lerarenopleiding, introductiecurcussen en permanente bijscholingen omvat en formele, informele en niet-formele leermogelijkheden biedt. Het is zaak dat alle leerkrachten:

- aan een degelijk introductieprogramma deelnemen tijdens de eerste drie jaar van hun loopbaan als leerkracht;
- gedurende hun hele loopbaan toegang hebben tot gestructureerde hulp en begeleiding van ervaren leerkrachten of andere vaklieden;
- hun behoeften aan opleiding en ontwikkeling geregeld bespreken in het kader van het ruimere ontwikkelingsplan van de instelling waar ze werken.

Bovendien is de Commissie van oordeel dat het nuttig zou zijn als:

- de leerkrachten gestimuleerd en gesteund werden om hun competenties gedurende hun hele loopbaan met behulp van formele, informele en niet-formele middelen te verruimen en te ontwikkelen en relevante formele en niet-formele kennis konden laten erkennen;
- de leerkrachten zich ook anders permanent konden bijscholen, bijvoorbeeld via uitwisselingen en stages (al of niet gefinancierd door het programma Een leven lang leren);
- de leerkrachten de mogelijkheid en de tijd hadden om nieuwe kwalificaties te verwerven en aan studie en onderzoek op hogeronderwijsniveau te doen;
- meer inspanningen werden geleverd om creatieve partnerschappen te bevorderen tussen de instellingen waar de leerkrachten werken, de arbeidsmarkt, instellingen voor hoger onderwijs, onderzoeksinstituten en andere instanties. Doel is opleidingen van hoge kwaliteit en good practices te ondersteunen en plaatselijke en regionale innovatienetwerken te ontwikkelen.

2.3.2 *Vereiste vaardigheden*

De leerkrachten spelen een cruciale rol bij de voorbereiding van de leerlingen op de samenleving en de arbeidsmarkt. Gedurende hun hele loopbaan moeten de leerkrachten beschikken over of zich vertrouwd kunnen maken met de nodige vakkennis, attitudes en pedagogische vaardigheden om jongeren te helpen zich ten volle te ontwikkelen. Ze moeten met name over de nodige vaardigheden beschikken om:

- de specifieke behoeften van elke leerling op te sporen en erop in te spelen met behulp van een groot aantal onderwijsstrategieën;
- de ontwikkeling van jongeren tot volledig autonome en een leven lang lerende leerlingen te ondersteunen;
- jongeren te helpen de competenties te verwerven die in het Europees referentiekader van sleutelcompetenties worden opgesomd²⁴;
- in een multiculturele omgeving te werken, waarbij ze inzicht in de waarde van verscheidenheid en respect voor verschillen aan den dag leggen; en
- nauw met collega's, ouders en de bredere gemeenschap samen te werken.

Aangezien er steeds meer eisen aan schoolleiders worden gesteld en het soms moeilijk is mensen voor leidende functies te vinden, zou het ook nuttig zijn als de leerkrachten voldoende mogelijkheden hadden om leiderschapsvaardigheden te verwerven, te ontwikkelen en te gebruiken.

2.3.3 *Reflectie en onderzoek*

Leerkrachten helpen jongeren een leertraject kiezen, maar moeten ook hun eigen leertraject kunnen bepalen. Bovendien moeten leerkrachten – evenals andere beroepsgroepen – nieuwe kennis over onderwijs en opleidingen opdoen. Tegen de achtergrond van een leven lang autonoom leren is het zaak dat de leerkrachten in het kader van hun bijscholing:

- systematisch over hun beroep blijven nadenken;
- aan klasonderzoek doen;
- de resultaten van academisch en klasonderzoek in hun onderwijspraktijk integreren;
- hun onderwijsstrategieën evalueren en zo nodig aanpassen; en
- hun eigen opleidingsbehoeften beoordelen.

Het is in dit verband belangrijk voor de nodige stimuleringsmaatregelen, middelen en ondersteunende structuren te zorgen.

2.3.4 *Kwalificaties*

Gezien de complexiteit van de eisen waaraan leerkrachten moeten voldoen, de uitgebreide kennis en vaardigheden waarover ze moeten beschikken, en de behoefte aan voldoende praktische klaservaring tijdens hun initiële opleiding, is het niet verwonderlijk dat initiële lerarenopleidingen veeleisend zijn. De lerarenopleiding voor leerkrachten hoger middelbaar onderwijs neemt in 18 lidstaten minstens vijf jaar in beslag en levert een universitair diploma op (ISCED 5A). In 12 lidstaten

²⁴ Zie Aanbeveling 2006/962/EG van het Europees Parlement en de Raad.

moeten leerkrachten lager middelbaar onderwijs een universitaire initiële opleiding van minstens vijf jaar volgen²⁵.

Er kan worden overwogen voor een beleid van hogere kwalificaties te kiezen (zoals in een aantal landen al het geval is).

2.3.5 *Lerarenopleiding in het hoger onderwijs*

Om ervoor te zorgen dat het hoger onderwijs in voldoende en degelijke lerarenopleidingen voorziet en om de professionalisering van het onderwijs te bevorderen zouden er in de verschillende cycli van het hoger onderwijs (master, bachelor en doctoraat) lerarenopleidingen beschikbaar moeten zijn.

De banden tussen lerarenopleiders, leerkrachten, de arbeidsmarkt en andere instanties moeten worden versterkt. De instellingen voor hoger onderwijs moeten een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van doeltreffende partnerschappen met scholen en andere betrokken partijen, zodat hun lerarenopleidingen op harde feiten en goede klaspraktijken zijn gebaseerd.

De verantwoordelijken voor de lerarenopleiding (en voor de opleiding van lerarenopleiders) moeten over praktische klaservaring beschikken en zeer bedreven zijn in de vaardigheden, attitudes en competenties die van leerkrachten verlangd worden.

2.3.6 *Onderwijs en samenleving*

Leerkrachten vervullen een voorbeeldfunctie. De leerlingen kunnen alleen goede resultaten behalen als het lerarenkorps de verscheidenheid van de samenleving ten volle weerspiegelt (bijvoorbeeld in termen van cultuur, moedertaal en mogelijkheden). De lidstaten zouden maatregelen kunnen nemen om ervoor te zorgen dat de samenstelling van het lerarenkorps de sociale verscheidenheid ten volle weerspiegelt en dat de obstakels voor een cultureel en genderevenwicht op alle niveaus uit de weg worden geruimd.

3 DE BIJDRAGE VAN DE COMMISSIE

Om de lidstaten bij hun hervormingen van de lerarenopleiding te helpen stelt de Commissie voor:

- (1) ervoor te zorgen dat het nieuwe programma Een leven lang leren en het Europees Sociaal Fonds de inspanningen van de lidstaten ondersteunen om de organisatie en de inhoud van de lerarenopleiding te verbeteren en de mobiliteit van leerkrachten en stagiairs te bevorderen;
- (2) betere kwaliteitsindicatoren met betrekking tot de opleiding en rekrutering van leerkrachten te ontwikkelen en in het kader van de tweejaarlijkse verslagen over het programma Onderwijs en opleiding 2010 verslag over de verbetering van de lerarenopleiding uit te brengen;

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

- (3) de ontwikkeling en verspreiding van nieuwe kennis inzake onderwijs en lerarenopleiding te bevorderen en de lidstaten te steunen efficiënt van deze kennis gebruik te maken via het programma Een leven lang leren en het kaderprogramma voor onderzoek;
- (4) de ontwikkeling te steunen van initiatieven die de Europese dimensie van de lerarenopleiding en de mobiliteit van de leerkrachten bevorderen;
- (5) de vooruitgang te evalueren en nieuwe voorstellen te doen.

4 CONCLUSIES

Onderricht en lerarenopleidingen van hoge kwaliteit zijn van cruciaal belang om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en de onderwijsresultaten van jongeren te verbeteren. De mededeling vermeldt maatregelen die op dit gebied kunnen worden genomen, en laat zien hoe de Commissie deze werkzaamheden kan steunen.

Dit pakket voorstellen heeft tot doel: een gecoördineerde, coherente en voldoende gefinancierde lerarenopleiding en bijscholing te waarborgen; ervoor te zorgen dat alle leerkrachten over de nodige kennis, attitudes en pedagogische vaardigheden beschikken om doeltreffend te kunnen functioneren; de professionalisering van het onderwijs te steunen; een cultuur van reflectie en onderzoek binnen het lerarenkorps te bevorderen; en de status en de erkenning van het lerarenberoep te bevorderen.

Dankzij de voorstellen kan iedereen beter onderwijs genieten en kunnen de lidstaten hun Lissabondoelstellingen op het gebied van sociale samenhang, economisch concurrentievermogen en groei verwezenlijken.

De Commissie wil deze voorstellen samen met de nationale deskundigen van de werkgroep leerkrachten en opleiders verder uitwerken in het kader van het programma Onderwijs en opleiding 2010. De Commissie zal daarbij worden bijgestaan door de conferenties die binnenkort in het kader van het Portugese voorzitterschap van de Raad worden georganiseerd.

De Commissie verzoekt het Europees Parlement en de Raad om op de thema's van deze mededeling te reageren.