



Brüssel, den 26. Mai 2020  
(OR. en)

8269/20

EDUC 197  
JEUN 37  
EMPL 254  
SOC 327

## BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	7624/20+COR 1
Betr.:	Schlussfolgerungen des Rates zu europäischen Lehrkräften und Ausbildenden für die Zukunft

Die Delegationen erhalten anbei die Schlussfolgerungen des Rates zu europäischen Lehrkräften und Ausbildenden für die Zukunft, die der Rat am 25. Mai 2020 gemäß Artikel 12 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Geschäftsordnung des Rates und Artikel 1 des Beschlusses (EU) 2020/556 des Rates im Wege des schriftlichen Verfahrens angenommen hat.

Wie vom Ausschuss der Ständigen Vertreter am 14. Mai 2020 beschlossen, werden die Schlussfolgerungen des Rates zur Veröffentlichung an das Amtsblatt der EU weitergeleitet.

---

**Schlussfolgerungen des Rates zu europäischen Lehrkräften und Ausbildenden für die  
Zukunft**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

UNTER HINWEIS AUF den politischen Hintergrund zu dieser Frage, wie er im Anhang zu diesen Schlussfolgerungen dargelegt ist;

IN ANBETRACHT DES FOLGENDEN:

1. Allgemeine und berufliche Bildung prägt die Menschheit und erfüllt sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft eine transformative Funktion. Sie ist wichtig für die soziale, wirtschaftliche, demokratische und kulturelle Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger sowie für Wachstum, nachhaltige Entwicklung, sozialen Zusammenhalt und Wohlstand in der Union. Eine relevante, inklusive und gerechte hochwertige allgemeine und berufliche Bildung dient nicht nur dazu, den Bürgerinnen und Bürgern Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Einklang mit aktuellen und künftigen Entwicklungen zu vermitteln, sondern prägt auch ihre Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen und befähigt sie, beruflich und persönlich erfolgreich zu sein und aktiv und verantwortungsbewusst an der Gesellschaft teilzuhaben.
2. Lehrkräfte und Ausbildende<sup>1</sup> auf allen Ebenen und in allen Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung sind eine unverzichtbare Triebkraft für die allgemeine und berufliche Bildung. Sie sind entscheidend daran beteiligt, Menschen jedes Hintergrunds und jedes Alters darauf vorzubereiten, in der Welt von heute zu leben, zu lernen und zu arbeiten, sowie zukünftige Veränderungen herbeizuführen und zu gestalten.

---

<sup>1</sup> Für die Zwecke dieser Schlussfolgerungen sind *Lehrkräfte* Personen, die gemäß der nationalen Gesetzgebung und Praxis als Lehrkräfte (oder gleichwertig) anerkannt sind, während als *Ausbildende* alle Personen gelten, die entweder in einer allgemein- oder berufsbildenden Einrichtung oder am Arbeitsplatz eine oder mehrere Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Funktion der (theoretischen oder praktischen) Ausbildung ausüben. Dies schließt Lehrkräfte in der allgemeinen Bildung und Hochschulbildung, Lehrkräfte und Ausbildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Fachkräfte für frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung und Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung ein.

3. Im Zuge ständiger sozialer, demografischer, kultureller, wirtschaftlicher, wissenschaftlicher, ökologischer und technologischer Veränderungen verändert sich auch die Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung und damit der Beruf von Lehrkräften und Ausbildenden, die mit steigenden Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen umgehen müssen. Kontinuierliche Innovationen und Herausforderungen wirken sich nicht nur auf die erforderlichen Kompetenzen aus, sondern auch auf das Wohlbefinden von Lehrkräften und Ausbildenden und die Attraktivität des Lehrberufs.
4. Europäische Lehrkräfte und Auszubildende sind die Stützen des Europäischen Bildungsraums. Sie übernehmen eine zentrale Rolle bei der Förderung der europäischen Dimension im Unterricht<sup>2</sup>, indem sie die Lernenden dabei unterstützen, das Bewusstsein einer europäischen Identität und Zugehörigkeit zu verstehen und zu erfahren.

#### IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

5. Die durch COVID-19 verursachte gegenwärtige Krise hat Lehrkräfte und Auszubildende auf allen Ebenen und in allen Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung vor eine beispiellose Herausforderung gestellt. Sie waren gezwungen, innerhalb kurzer Zeit von Präsenzunterricht zu vorwiegend Fernunterricht und größtenteils zu virtuellem Unterricht überzugehen. Unter diesen außergewöhnlichen Umständen haben Lehrkräfte und Auszubildende in beeindruckendem Maße Engagement, Kreativität und kollegiale Zusammenarbeit unter Beweis gestellt und erhebliche Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass sowohl das Lernen als auch Lernfortschritte weiterhin stattfinden, auch durch Sorge für das Wohlbefinden der Lernenden.

---

<sup>2</sup> Im Sinne der Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zur Förderung gemeinsamer Werte, inklusiver Bildung und der europäischen Dimension im Unterricht.

6. Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip, das auch für den Lehrberuf gilt, liegt die Verantwortung für die Organisation und den Inhalt der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung bei den Mitgliedstaaten. In diesem Zusammenhang bestehen in den Mitgliedstaaten unterschiedliche Anforderungen hinsichtlich der Arten und Niveaus der Qualifikationen, die für den Zugang zum Lehrberuf und die Laufbahnentwicklung in diesem Beruf erforderlich sind.<sup>3</sup>
7. Höhere Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse können angehenden Lehrkräften und Auszubildenden ein umfassenderes Spektrum an Kompetenzen vermitteln, einschließlich derjenigen, die sie für die Entwicklung beruflicher Autonomie in ihrer Lehrpraxis benötigen. Dies kann im Gegenzug zu größerer Arbeitszufriedenheit sowie zur Wahrnehmung von Wertschätzung und Respekt gegenüber dem Beruf beitragen.<sup>4</sup>
8. Lehrkräfte und Auszubildende sind dafür verantwortlich, den Lernenden den Erwerb von Schlüsselkompetenzen<sup>5</sup> und beruflichen Fertigkeiten zu ermöglichen, sie nicht nur auf die erfolgreiche Ausübung künftiger Berufstätigkeiten vorzubereiten – von denen einige noch nicht einmal bekannt sind –, sondern auch ihre soziale Verantwortung und ihr gesellschaftliches Engagement zu fördern, menschliche Werte zu vermitteln und ihr persönliches Wachstum und Wohlergehen zu unterstützen.

---

<sup>3</sup> In der EU ist für Lehrtätigkeiten im Allgemeinen ein Hochschulabschluss erforderlich. Die häufigste Mindestanforderung für das Unterrichten in der Primarstufe ist ein Bachelor-Abschluss. Für das Unterrichten in der Sekundarstufe I ist in der Hälfte der EU-Systeme ein Masterabschluss als Mindestqualifikation festgelegt. Auch für das Lehren an Schulen der Sekundarstufe II benötigen Lehrkräfte in den meisten EU-Ländern mindestens einen Masterabschluss (Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 24). Hingegen bestehen bei der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung innerhalb Europas unterschiedliche Mindestanforderungen an die Qualifikation. In einigen Ländern sind die Mindestanforderungen für alle Beschäftigten gleich, in anderen Ländern hingegen erfordern verschiedene Positionen und Profile unterschiedliche Qualifikationen. Tertiäre Qualifikationen werden häufig nicht bei allen Mitgliedern eines Teams für frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung vorausgesetzt (Schlüsselzahlen zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung in Europa, Eurydice-Bericht, 2019, S. 71-72).

<sup>4</sup> Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019 (S. 24).

<sup>5</sup> Im Sinne der Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.

9. Ihre fachliche und pädagogische Expertise wirkt sich ebenso wie ihr Engagement, ihr Enthusiasmus, ihre Arbeitszufriedenheit und ihr Selbstvertrauen auf die Lernergebnisse, den Lernfortschritt und das Wohlbefinden der Lernenden aus. Durch ihre Vorbildfunktion beim lebenslangen Lernen können Lehrkräfte und Auszubildende bei den Lernenden Begeisterung und Verantwortung für deren eigenes lebenslanges Lernen anregen, indem sie ihr Interesse wecken und Neugier und Kreativität fördern.
10. Um den verschiedenen, immer anspruchsvolleren Rollen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen der Lernenden, des Leitungspersonals von Bildungseinrichtungen, der politischen Entscheidungsträger, der Eltern und der Gemeinschaften gerecht zu werden, müssen Lehrkräfte und Auszubildende, wo dies angezeigt ist und entsprechend den nationalen Gegebenheiten, weiterhin eingebunden und unterstützt werden, damit sie wirksam mit Veränderungen und Herausforderungen umgehen können. Diese Herausforderungen mögen in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich stark ausgeprägt sein und betreffen insbesondere, aber nicht ausschließlich, Folgendes:
- a) unterschiedliche Aspekte ihrer Arbeitsbelastung miteinander in Einklang zu bringen, was häufig zahlreiche Verwaltungstätigkeiten, die Beteiligung an Leitungsaufgaben, die Unterstützung und Anleitung der Lernenden, die Organisation und zeitliche Einplanung ihrer beruflichen Weiterentwicklung und der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen einschließt, während sie gleichzeitig die Qualität ihres Unterrichts und der Lernergebnisse der Lernenden kontinuierlich weiterentwickeln und aufrechterhalten sollen;
  - b) die Lernenden auf ganzheitliche Weise zur Weiterentwicklung ihres intellektuellen, emotionalen, sozialen und kreativen Potenzials anzuregen und gleichzeitig ihren Bildungsfortschritt sicherzustellen;

- c) verschiedene forschungsbasierte Lehrmethoden und -verfahren einzusetzen und dabei innovative und digitale Methoden und Konzepte mit Schwerpunkt auf lernendenzentrierten und kompetenzbasierten Ansätzen einzubeziehen, die an die sich weiterentwickelnden und individuellen Bedürfnisse der Lernenden angepasst sind, um den Lernprozess zu erleichtern und die gemeinsame Gestaltung von Lern- und Unterrichtsmethoden zu unterstützen und gleichzeitig sicherzustellen, dass diese Verfahren inklusiv, sozial gerecht und ausgewogen sind;
- d) in Umgebungen zu arbeiten, die sich durch Technologien, Digitalisierung und künstliche Intelligenz verändern, und dabei deren pädagogisches Potenzial und ihre ethische, sichere und verantwortungsvolle Nutzung im Auge zu behalten;
- e) in sprachlich und kulturell diversen Klassen und Lernumgebungen zu arbeiten, in denen Lernende mit unterschiedlichen sozioökonomischen Hintergründen und Bedürfnissen, einschließlich Lernender mit besonderem Förderbedarf<sup>6</sup>, zusammenkommen, und dabei die Inklusivität sicherzustellen;
- f) sich an der Politikgestaltung zu beteiligen, insbesondere an der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung von Reformen in der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der kontinuierlichen Überprüfung der Lehrpläne;
- g) eine unterstützende und konstruktive Atmosphäre in Lernumgebungen aufzubauen, einschließlich positiver und sich gegenseitig unterstützender Beziehungen innerhalb ihrer Teams und gegebenenfalls zu anderen Lehrkräften, Lernenden, Familien und Arbeitgebern;
- h) Verhaltensmanagement im Klassenzimmer zu betreiben und mit verschiedenen Arten von Gewalt, einschließlich Gewalt im Internet, umzugehen und sie nach Möglichkeit zu verhindern, da diese sich nachteilig auf die Lernergebnisse und die Gesundheit der Lernenden auswirken können; unter Umständen auch mit gewalttätigem Verhalten umzugehen, das gegen sie selbst gerichtet ist;

---

<sup>6</sup> Dem TALIS-Bericht 2018 zufolge sehen 21 % der Lehrkräfte bei sich einen Bedarf an Weiterbildung zum Unterrichten von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf, 16 % zum Einsatz von IKT in der Lehre und etwa 13 % zum Unterrichten in sprachlich und kulturell diversen Umgebungen (Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 10). Die Daten deuten darauf hin, dass die Diversität auch unter Hochschulstudierenden in Europa immer mehr zunimmt (Eurostudent VI, 2016-2018).

- i) geeignete Hilfsmittel, Kriterien und Methoden für die Leistungsbewertung zu wählen, die auf die beabsichtigten Lernergebnisse abgestimmt sind, um allen Lernenden hochwertige und zügige Rückmeldungen zu geben, die ihr weiteres Lernen leiten und verbessern können;
  - j) mit häufig begrenzten Ressourcen zu unterrichten, darunter knappe oder unzulängliche Bildungsinfrastruktur, Lernräume, Ausrüstung und Hilfsmittel, einschließlich Hilfsmitteln zum Online-Lernen.
11. Diese Herausforderungen sind für neu einsteigende Lehrkräfte und Auszubildende (die ihre Qualifikation erst vor Kurzem erworben haben) noch schwieriger zu bewältigen, da sie bereits in den ersten Jahren ihrer Lehr- oder Ausbildungstätigkeit die gleiche Verantwortung tragen müssen wie ihre erfahreneren Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus arbeiten sie häufig in einem schwierigen Umfeld, etwa in Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit einem höheren Anteil an Lernenden mit sozioökonomisch benachteiligtem oder Migrationshintergrund.<sup>7</sup> Dienstältere Lehrkräfte und Auszubildende wiederum könnten andere Schwierigkeiten erleben, wie etwa ein Generationengefälle am Arbeitsplatz.
12. Darüber hinaus können auch für Lehrkräfte und Auszubildende, die in ländlichen, abgelegenen oder benachteiligten Gebieten arbeiten, zusätzliche Herausforderungen bestehen, die sich beispielsweise aus der beruflichen Isolation, der begrenzten Infrastruktur einschließlich digitaler Infrastruktur, dem fehlenden Zugang zu Unterstützung und Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung oder dem Unterricht in alters- und jahrgangsgemischten Klassen ergeben. Für Lehrkräfte und Auszubildende in dicht besiedelten städtischen Gebieten wiederum können sich größere Herausforderungen daraus ergeben, dass sie Lernende mit sprachlich und kulturell diversen und sozioökonomisch unterschiedlichen Hintergründen unterrichten.

---

<sup>7</sup> Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019 (S. 21).

13. Wenngleich viele Lehrkräfte und Auszubildende in zahlreichen Bereichen die gleichen Herausforderungen erleben, bestehen daneben auch spezifische, in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich stark ausgeprägte Herausforderungen hinsichtlich der verschiedenen Ebenen und Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung, darunter die Folgenden:

a) in der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung:

- Schwierigkeiten, qualifizierte und gut ausgebildete Fachkräfte für frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung zu gewinnen und zu halten;
- Alterung des Personals und ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis mit überwiegend weiblichen Beschäftigten;
- unattraktive Arbeitsbedingungen, darunter schlechte Betreuungsschlüssel, das Fehlen attraktiver Laufbahnen und fehlende Möglichkeiten der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung;

b) in der Schulbildung:

- Schwierigkeiten, leistungsstarke Studierende für eine Lehramtsausbildung zu gewinnen und sie zu halten<sup>8</sup> sowie Absolventinnen und Absolventen zu gewinnen und bereits berufstätige Lehrkräfte im Beruf zu halten;
- Alterung des Lehrkräftebestands; ferner besteht ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis mit überwiegend weiblichen Lehrkräften, insbesondere in einigen Fächern und auf einigen Bildungsstufen; darüber hinaus ist der kulturelle Hintergrund des Berufsstands nicht unbedingt repräsentativ für die unterrichtete Personengruppe;
- all diese Aspekte schlagen sich in vielen Mitgliedstaaten in einem Mangel an Lehrkräften nieder, der entweder allgemein besteht oder in bestimmten geografischen Gebieten bzw. in bestimmten Fachbereichen wie MINT, oder sie führen zu einem Mangel an Lehrkräften mit Kompetenzen für das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf oder aus sozioökonomisch benachteiligten Verhältnissen bzw. für das Unterrichten in einem kulturell oder sprachlich diversen Umfeld;<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Zu wenige Studierende entscheiden sich für ein Lehramtsstudium als Erstausbildung und die Abbruchquoten sind hoch (Laufbahnen für Lehrkräfte in Europa: Zugang, berufliche Weiterentwicklung und Unterstützungsangebote, Eurydice, 2018, S. 10).

<sup>9</sup> Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 9, 10 und 21.

c) in der beruflichen Aus- und Weiterbildung:

- Lehrkräfte und Ausbildende sollten fähig sein, Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen zu fördern und weiterzuentwickeln sowie zeitgemäße berufliche oder technische Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln;
- der Bedarf an Lehrkräften und Ausbildenden, die im Rahmen hybrider Modelle, d. h. sowohl in Berufsbildungseinrichtungen als auch in Betrieben, tätig sind, könnte steigen;
- zudem sollten Lehrkräfte und Ausbildende, vor allem betriebliche Ausbildende, zusammenarbeiten, da sich ihre Rollen und Verantwortlichkeiten ergänzen, insbesondere in der Lehrlingsausbildung und beim Lernen am Arbeitsplatz;
- da für die Arbeit im privaten Sektor unter Umständen bessere Anreize geboten werden, kann sie attraktiver sein als die Arbeit in Berufsbildungseinrichtungen;
- in vielen Mitgliedstaaten bestehen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Alterung der Lehrkräfte und Ausbildenden;

d) in der Erwachsenenbildung:

- Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung übernehmen eine wichtige Rolle bei der Förderung und Entwicklung von grundlegenden wie beruflichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen;
- gegebenenfalls müssen sie mit Herausforderungen umgehen, die sich aus Lese-, Schreib-, Rechen- und Sprachschwierigkeiten der Lernenden oder aus schlechten Erfahrungen im Kontext der allgemeinen und beruflichen Bildung ergeben;
- da Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung oftmals mit vielfältigen Gruppen von Lernenden arbeiten, müssen sie darauf vorbereitet sein, unterschiedliche und wirksame Unterrichtsstrategien und -methoden anzuwenden, um den Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden, ihre Motivation zu fördern und individuelle Lernpfade zu ermöglichen;
- um Einzelpersonen zum Lernen zu Weiterbildungs- und Umschulungszwecken zu befähigen, wäre hinsichtlich der Rolle von Lehrkräften und Ausbildenden gegebenenfalls zu prüfen, ob sie dazu beitragen könnten, Beratung zu Fertigkeiten, die durch nicht-formales und informelles Lernen erworben wurden, zu bieten und diese zu validieren;
- für Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung kann es erforderlich sein, im Rahmen des Lernens am Arbeitsplatz mit Arbeitgebern zusammenzuarbeiten;
- Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung sind oftmals nicht speziell darauf vorbereitet, Erwachsene zu unterrichten, und arbeiten unter Umständen in Teilzeit oder auf freiberuflicher Grundlage, sodass ihre Professionalisierung eine große Herausforderung für die Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung darstellt;

e) in der Hochschulbildung:

- die Einstiegsqualifikationen für eine Tätigkeit in der Wissenschaft legen den Schwerpunkt häufig nicht darauf, die angehenden Dozierenden mit angemessenen Lehrfertigkeiten auszustatten;
- nicht in allen Mitgliedstaaten bestehen umfassende, systemische Möglichkeiten für eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung, bei der die Verbesserung der Lehrfertigkeiten des akademischen Personals im Mittelpunkt steht;
- es wird nicht genug unternommen, um die interinstitutionelle Personalentwicklung, einschließlich der internationalen Mobilität von Lehrkräften, zu unterstützen oder praxisbezogene Gemeinschaften und berufliche Netzwerke aufzubauen;
- die Vielfalt unter den Studierenden erfordert den Einsatz unterschiedlicher Lehrmethoden, die auf einem studierendenzentrierten Ansatz beruhen, was für die Hochschuleinrichtungen eine Herausforderung darstellen kann;
- in einigen akademischen Fachbereichen besteht ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis; vor allem in höherrangigen Positionen sind Frauen stark unterrepräsentiert;
- obwohl die Lehre zu den drei Aufgaben der Hochschulbildung gehört, spielen Forschungstätigkeiten für die berufliche Weiterentwicklung oft eine größere Rolle als die Lehre; oftmals müssen Nachwuchskräfte und Beschäftigte im Mittelbau mehr Lehr-tätigkeiten übernehmen, da mit dem beruflichen Aufstieg häufig weniger Zeit für die Lehre und mehr Zeit für Forschungstätigkeiten verbunden ist.<sup>10</sup>

14. Obwohl die Anforderungen immer komplexer werden und ihr Beruf immer anspruchsvoller wird, fühlen sich viele Lehrkräfte und Auszubildende von der Gesellschaft nicht geachtet oder geschätzt,<sup>11</sup> und der Beruf verliert in vielen Mitgliedstaaten an Attraktivität —

---

<sup>10</sup> Modernisierung der Hochschulbildung in Europa: Akademisches Personal – 2017, Eurydice, 2017.

<sup>11</sup> Dem TALIS-Bericht 2018 zufolge sind in der EU nur 18 % der Lehrkräfte der Sekundarstufe I der Ansicht, dass ihr Beruf von der Gesellschaft wertgeschätzt wird. Mit zunehmender Dauer der Berufstätigkeit sinkt dieser Anteil ebenso wie (in mehreren EU-Ländern) der Anteil der Lehrkräfte, die sich nach wie vor für den Lehrberuf entscheiden würden (Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 9).

## BETONT FOLGENDES:

15. Es ist von wesentlicher Bedeutung, die Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildenden weiterzuentwickeln und auf den neuesten Stand zu bringen, ihre Expertise sicherzustellen und ihre Autonomie und ihr Engagement zu fördern sowie ihr persönliches und berufliches Wohlbefinden, ihre Motivation und ihr Gefühl der Wertschätzung zu unterstützen und sie damit darauf vorzubereiten, angemessen auf Veränderungen zu reagieren, und gleichzeitig zu ermutigen, in ihrem Beruf proaktiv und innovativ zu sein.
16. Dazu ist es notwendig, die nationalen politischen Strategien zur gezielten und umfassenden Unterstützung der Arbeit von Lehrkräften und Ausbildenden weiterzuentwickeln, wobei die von Lehrkräften und Ausbildenden selbst ermittelten Anforderungen und Weiterbildungsbedürfnisse sowie die Bedürfnisse größerer Lerngemeinschaften, die einschlägigen Ergebnisse der Bildungsforschung und die allgemeinen nationalen Ziele der Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus ist es zweckdienlich, verschiedene Unterrichtsmodelle anzubieten, darunter Präsenzunterricht, virtuelles Lernen, integriertes Lernen und Lernen am Arbeitsplatz.
17. Auf allen Ebenen und in allen Teilen der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildenden muss ein komplementärer und umfassender Ansatz verfolgt werden. Dies sollte sich auf die Anwerbung und Auswahl von Studierenden, die Erstausbildung von Lehrkräften (einschließlich Praxiszeiten), die Einarbeitung und ein hochwertiges Mentoring sowie die Förderung und Unterstützung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung während ihrer gesamten Berufslaufbahn und gegebenenfalls auf Beurteilungsmechanismen beziehen. Besondere Aufmerksamkeit sollte noch unerfahrenen Lehrkräften zuteilwerden, indem ihnen zusätzliche Beratung und Betreuung angeboten wird, um ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern und ihnen beim Umgang mit den spezifischen Bedürfnissen zu helfen, die sie erfüllen sollen.

18. Entsprechend den nationalen Gegebenheiten könnte dies durch moderne und relevante umfassende nationale Kompetenzrahmen für Lehrkräfte und Auszubildende<sup>12</sup> untermauert werden, die in einem strukturierten, systematischen Dialog mit relevanten Interessengruppen entwickelt werden und bei denen zeitgemäße und innovative Unterrichtsansätze, -strategien und -methoden sowie neu auftretende Umstände in der Gesellschaft insgesamt Berücksichtigung finden. In diesem Sinne sollten in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden während ihrer gesamten Berufslaufbahn systematischer die Themen und Lernmöglichkeiten abgedeckt werden, die mit der Arbeit in sprachlich und kulturell diversen Umgebungen, dem Unterrichten von Lernenden mit besonderem Förderbedarf und aus benachteiligten Verhältnissen sowie mit digitaler Pädagogik, nachhaltiger Entwicklung und gesunder Lebensweise im Zusammenhang stehen. In diesem Zusammenhang sollte besonderes Augenmerk auf die Anforderungen und Bedürfnisse gelegt werden, die von den Lehrkräften und Auszubildenden selbst geäußert werden.<sup>13</sup>
19. Die kontinuierliche berufliche Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden sollte als Voraussetzung für hochwertige Bildung und Ausbildung angesehen werden; Lehrkräfte und Auszubildende sollten daher zu Reflexionen über ihre Methoden und ihren Weiterbildungsbedarf angeregt und diesbezüglich motiviert und unterstützt werden, indem hochwertige Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten und Anreize geschaffen werden und die Teilnahme zeitlich ermöglicht wird.
20. Ein engerer Kontakt zwischen Lehrkräften und Auszubildenden und Forschenden kann sich positiv auf ihre berufliche Entwicklung auswirken und forschungsgeleitete, innovative und verbesserte Lehrmethoden fördern.

---

<sup>12</sup> In den meisten europäischen Ländern bestehen Rahmenregelungen, in denen eine Reihe von Kompetenzen beschrieben werden, über die Lehrkräfte verfügen oder die sie im Laufe ihrer Berufslaufbahn entwickeln sollten. In der Praxis unterscheiden sich diese Rahmenregelungen jedoch hinsichtlich Format, Ausführlichkeit, Stellenwert und Gebrauch (Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 34).

<sup>13</sup> Dem TALIS-Bericht 2018 zufolge sehen 21 % der Lehrkräfte bei sich einen Bedarf an Weiterbildung zum Unterrichten von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf, 16 % zum Einsatz von IKT in der Lehre und etwa 13 % zum Unterrichten in sprachlich und kulturell diversen Umgebungen (Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 10).

21. Grenzüberschreitende Mobilität – unabhängig davon, ob sie über kurze oder längere Zeiträume, physisch, virtuell oder in einer Mischform erfolgt – bietet Studierenden in der Lehramtserstausbildung ebenso wie berufstätigen Lehrkräften und Auszubildenden im Rahmen ihrer kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung eine starke Lernerfahrung und eine wertvolle Gelegenheit, ihre sozialen, interkulturellen, fremdsprachlichen und interpersonellen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Mobilität von Studierenden und berufstätigen Lehrkräften wird jedoch durch Hindernisse eingeschränkt, darunter mangelnde Sprachkompetenzen oder Schwierigkeiten, für Lehrkräfte eine Vertretung zu finden. Darüber hinaus weisen Studiengänge der Lehramtserstausbildung im Vergleich zu Studiengängen in anderen Fachbereichen<sup>14</sup> häufig eine schwache internationale Dimension und eine geringe Studien- und Praktikumsmobilität auf und es bestehen Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Studienleistungen und Mobilitätsaufenthalten im Ausland.
22. Möglichkeiten, die im Zusammenhang mit unterschiedlichen Laufbahnentscheidungen innerhalb des Lehrberufs mehrere Wege für den beruflichen Aufstieg bieten, könnten sowohl die Motivation für die Wahl des Berufs und den Verbleib im Beruf als auch die Motivation für lebenslanges Lernen erhöhen. Sie könnten dazu führen, dass sich Lehrkräfte und Auszubildende langfristig für ihren Beruf begeistern und sich ihr gesamtes Arbeitsleben lang sowohl für das Lernen ihrer Schülerinnen und Schüler als auch für ihr eigenes Lernen einsetzen. Genauso wichtig ist es, Lehrkräfte und Auszubildende nicht in einem Maße mit administrativen Aufgaben zu belasten, dass sie sich nur noch schwer auf das Unterrichten konzentrieren können.
23. Lehrkräfte und Auszubildende sowie das Leitungspersonal von Bildungseinrichtungen können mit ihren Kenntnissen, ihrer Expertise und ihren praktischen Erfahrungen zur Politikgestaltung beitragen. Ihre Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen kann gleichzeitig ihre Eigenverantwortung stärken und sich somit positiv auf die Ergebnisse der Umsetzung verschiedener politischer Initiativen und Reformen auswirken.

---

<sup>14</sup> Die internationale Mobilität von Lehramtsstudierenden während der Lehramtserstausbildung (berechnet als Anteil der Lehrkräfte, die im Rahmen ihrer Lehramtserstausbildung einen Studienaufenthalt im Ausland absolviert haben) ist nicht sehr verbreitet und unterscheidet sich zwischen den Mitgliedstaaten erheblich (Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 26).

24. Das Wohlbefinden von Lehrkräften und Ausbildenden beeinflusst ihre Arbeitszufriedenheit und die Begeisterung für ihre Arbeit und wirkt sich auf die Attraktivität ihres Berufs und damit auf ihren Verbleib im Beruf aus. Dieser Faktor hat starken Einfluss auf Qualität und Leistungsvermögen, da er mit der Eigenmotivation von Lehrkräften und Ausbildenden und mit der Motivation und den Leistungen ihrer Lernenden korreliert.
25. Wichtige Aspekte des Wohlbefindens betreffen unter anderem das Verständnis von Erwartungen und den Umgang mit ihnen; Arbeitsbelastung, Arbeitsumfeld (einschließlich der Sicherheit beim Lehren und Lernen) und Arbeitsbedingungen; verfügbare Unterstützung seitens des Fachkollegiums und der Einrichtung; die Beziehungen zu Lernenden, Eltern, Kollegium und Einrichtungsleitung sowie Respekt und Wertschätzung seitens der weiter gefassten Gemeinschaft. Fehlen diese Faktoren bzw. werden sie nicht positiv erlebt, kann dies zu körperlicher und emotionaler Erschöpfung, Stress und Burn-out führen und die geistige und körperliche Gesundheit beeinträchtigen.
26. Um sowohl die Arbeitsergebnisse als auch das Wohlergehen der Lehrkräfte und Ausbildenden sowie der Lernenden zu unterstützen, ist es vorteilhaft, kollaborative Lerngemeinschaften und eine kollaborative Teamkultur zwischen Lehrkräften und Ausbildenden, Kollegium und Leitungspersonal, Lernenden, Eltern und anderen Beteiligten wie z. B. Arbeitgebern aufzubauen und zu fördern. Erfahrene Lehrkräfte und Ausbildende können im Rahmen von Mentoring eine wichtige Rolle für ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen spielen und gleichzeitig selbst vom Austausch zwischen den Generationen profitieren. Darüber hinaus ist es wichtig, das professionelle Lernen mit einem auf kollegiale Zusammenarbeit gestützten Bottom-up-Ansatz anzuregen und konstruktive und partizipatorische Führungsstrukturen zu fördern, die Vertrauen schaffen, inspirieren und motivieren. Darüber hinaus könnten Lehrkräfte und Ausbildende gegebenenfalls mithilfe von Beurteilungen bei der Verbesserung ihrer Arbeit unterstützt werden, indem konstruktive Bewertungen und Rückmeldungen zu ihrer Leistung erfolgen und Kriterien für die Beförderung und Anerkennung von Lehrkräften und Ausbildenden mit besonders guten Arbeitsergebnissen aufgestellt werden.

27. Ausreichende, wirksame und nachhaltige Investitionen in Lehrkräfte und Auszubildende sind Investitionen in die Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung. Dies umfasst unterschiedliche Aspekte wie Investitionen in Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte und Auszubildende, in angemessene Infrastruktur und Lernräume, in Hilfsmittel und Ressourcen sowie in Gehälter<sup>15</sup>.
28. All dies könnte bei der Schaffung von Anreizen berücksichtigt werden, mit denen dem Mangel an Lehrkräften und Auszubildenden entgegengewirkt werden soll. Weitere zu prüfende Möglichkeiten könnten Stipendien, mit denen Studierende für einschlägige Studiengänge gewonnen werden sollen, oder die Einstellung von Fachkräften mit nicht lehramtsbezogenen Qualifikationen einschließen, wobei sicherzustellen ist, dass hohe Unterrichtsqualität gefördert und unterstützt wird;

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN, UNTER GEBÜHRENDER BERÜCKSICHTIGUNG DER INSTITUTIONELLEN AUTONOMIE UND IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEN NATIONALEN GEGEBENHEITEN

29. die Anstrengungen zur Einbeziehung von Lehrkräften und Auszubildenden in die Ausarbeitung politischer Strategien zu allgemeiner und beruflicher Bildung auf allen Ebenen der Politikgestaltung fortzusetzen und zu verstärken und diesbezüglich die kollegiale Zusammenarbeit zu vertiefen sowie ihre Teilhabe an diesem Prozess und ihre Autonomie bei der praktischen Anwendung dieser Strategien zu fördern;
30. dem Umstand Rechnung zu tragen, dass es eines ganzheitlichen Ansatzes für die Erstausbildung, den Berufseinstieg und die kontinuierliche berufliche Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden bedarf, wenn politische Strategien im Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden entwickelt werden;
31. eine stärkere Teilnahme von Lehrkräften und Auszubildenden an der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung zu fördern und zu unterstützen, insbesondere durch weitere Schritte, mit denen Hindernisse für die Teilnahme und die Wahrnehmung von Möglichkeiten beseitigt werden, und sich für angemessene Leistungsbeurteilungen und die Anerkennung des Wertes der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung als Baustein für die Laufbahnentwicklung einzusetzen;

---

<sup>15</sup> Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass sich die Gehälter auf die Gewinnung und Bindung von Lehrkräften und Auszubildenden sowie auf die Lernergebnisse auswirken. Die Gehälter von Lehrkräften sind häufig niedriger als die Durchschnittsgehälter anderer Beschäftigter mit Hochschulabschluss (Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019, S. 39-40).

32. Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung dazu anzuhalten, für Lehrkräfte und Auszubildende wirkungsvolle und forschungsbasierte Möglichkeiten zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung zu schaffen, die auf kollaborativen Ansätzen, gegenseitigem Hospitieren und kollegialem Lernen, Beratung, Mentoring und Vernetzung beruhen; Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen der Entwicklung solcher Möglichkeiten gegebenenfalls dazu anzuhalten, ihr Lernangebot zu erweitern und dabei auch kleinere Lerneinheiten vorzusehen, etwa solche, für die unter Umständen „Microcredentials“ vergeben werden, wobei Vorkehrungen zur Qualitätssicherung zu treffen sind;
33. Hochschuleinrichtungen unter voller Wahrung ihrer Autonomie weiterhin dabei zu unterstützen, die Kompetenzen des akademischen Personals bei der Anwendung eines forschungsbasierten und studierendenzentrierten Lern-, Lehr- und Bewertungsansatzes zu verbessern sowie klare, transparente und faire Verfahren für die Einstellung und Beschäftigung von Personal einzurichten und zu befolgen, mit denen der Wert der Lehrtätigkeit anerkannt wird,<sup>16</sup> was auch in der Beförderungspolitik und -praxis berücksichtigt werden sollte;
34. Möglichkeiten zur Diversifizierung der Berufswege von Lehrkräften und Auszubildenden zu prüfen und nationale Rahmenregelungen für Laufbahnen zu entwickeln, um den beruflichen Zielen und Motivationen von Lehrkräften und Auszubildenden sowie ihren Lernbedürfnissen gerecht werden zu können;
35. Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung anzuhalten, die physische, virtuelle oder integrierte Mobilität von Lehrkräften und Auszubildenden in ihren Lern-, Entwicklungs- und Internationalisierungsstrategien zu berücksichtigen und dafür auch das Potenzial europäischer Instrumente wie e-Twinning und EPAL als integralen Bestandteil des Lernangebots zu nutzen; wann immer möglich und in Übereinstimmung mit den nationalen Vorschriften und Gegebenheiten die Fertigkeiten und Kompetenzen zu validieren, die durch europäische Instrumente und Mobilität als Teil der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden erworben wurden;

---

<sup>16</sup> Standards 1.3 und 1.5, Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum, 2015.

36. weitere Anstrengungen zu unternehmen, um die Mobilität sowohl der Studierenden als auch der berufstätigen Lehrkräfte und Auszubildenden zu fördern, und noch bestehende Hindernisse zu beseitigen, um die Teilnahmequoten zu erhöhen; die für die Erstausbildung von Lehrkräften zuständigen Hochschuleinrichtungen diesbezüglich anzuhalten, das Potenzial der Mobilität als Teil ihres Lernangebots, das gegebenenfalls Mobilitätsfenster in Studiengängen einschließen kann, voll auszuschöpfen; darüber hinaus die Teilnahme an verschiedenen Formen der Mobilität in der beruflichen Weiterentwicklung berufstätiger Lehrkräfte und Auszubildender zu erleichtern, unter anderem durch Bemühungen um nachhaltige Lösungen für die Unterrichtsvertretung.
37. in Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung, ihrer Arbeitsbedingungen und Berufsaussichten zu investieren, um die Attraktivität und den Status des Berufs zu verbessern, und in Maßnahmen zur weiteren Stärkung ihrer Belastbarkeit und ihres Wohlbefindens zu investieren, um sie bei der Bewältigung belastender Aspekte ihrer Arbeit zu unterstützen; beim Angehen dieser Aspekte ist es wichtig, eine wirksame Beteiligung der Sozialpartner zu ermöglichen;
38. zusammenzuarbeiten und Erfahrungen und Informationen zu politischen Entwicklungen im Hinblick auf Lehrkräfte und Auszubildende auszutauschen, auch zur Entwicklung und Überarbeitung nationaler Kompetenzrahmen für Lehrkräfte und Auszubildende;

ERSUCHT DIE KOMMISSION, IM EINKLANG MIT IHREN ZUSTÄNDIGKEITEN UND UNTER GEBÜHRENDER BERÜCKSICHTIGUNG DES SUBSIDIARITÄTSPRINZIPS

39. in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und zur Erleichterung der Mobilität von Studierenden und berufstätigen Lehrkräften und Auszubildenden einen Dialog zu fördern und Hindernisse – darunter strukturelle Aspekte, die Anerkennung von Leistungen aus Lernphasen im Ausland und von akademischen Qualifikationen – zu untersuchen sowie den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung Leitlinien an die Hand zu geben, um die Mobilität zu verbessern und die internationale Perspektive angehender Lehrkräfte und Auszubildender zu erweitern;

40. zur Ergänzung der bestehenden nationalen Bemühungen die Möglichkeit zu prüfen, einen Vorschlag für einen einschlägigen europäischen Kompetenzrahmen<sup>17</sup> auszuarbeiten, der zur Entwicklung und Bewertung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung beitragen soll und auf freiwilliger Basis genutzt werden kann;
41. eine engere Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Union zu unterstützen, um die forschungsbasierte Ausbildung von Lehrkräften zu stärken und die grenzüberschreitende Mobilität und gemeinsame Lernmöglichkeiten im Rahmen der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften zu unterstützen, beispielsweise durch die Förderung der freiwilligen Zusammenarbeit und der Vernetzung nationaler Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf Unionsebene in Form von europäischen Akademien für die Lehramtsausbildung;
42. zur Ergänzung der bestehenden nationalen Bemühungen die Möglichkeit zu prüfen, europäische Leitlinien zu erarbeiten, die auf freiwilliger Basis als Hilfestellung zur Schaffung nationaler Rahmenregelungen für berufliche Laufbahnen genutzt werden können und auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppe „Schulen“ im Rahmen von „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ aufbauen, um die Laufbahnentwicklung von Lehrkräften und Auszubildenden aus einer weiter gefassten Perspektive anzugehen und auf ihre Ziele, Motivationen und Ambitionen eingehen zu können;
43. in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten die Nutzung bestehender Online-Plattformen wie e-Twinning, School Education Gateway und EPAL zu fördern und deren Weiterentwicklung zu erwägen sowie Möglichkeiten zu prüfen, wie sie noch stärker dazu genutzt werden könnten, um die Mobilität von Studierenden und berufstätigen Lehrkräften und Auszubildenden zu erleichtern, etwa bei der Suche nach Partnern für Mobilitätsprojekte oder durch eine Plattform für die Vor- und Nachbereitung der Mobilität;
44. die Machbarkeit und den Mehrwert einer jährlichen europäischen Auszeichnung für herausragende Lehrkräfte oder Auszubildende zu prüfen, die beispielsweise für die Förderung von Innovation, Inklusivität oder der europäischen Dimension im Unterricht vergeben werden könnte und dazu dienen soll, die Wertschätzung für den Lehrberuf zu fördern, seine Bedeutung hervorzuheben und hochwertigen Unterricht sichtbar zu machen;

---

<sup>17</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Der europäische Grüne Deal, 11. Dezember 2019 (S. 19).

45. die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für angehende und berufstätige Lehrkräfte und Auszubildende sowie ihre Mobilität weiterhin zu unterstützen, insbesondere über das Programm Erasmus+ und die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds, vor allem den Europäischen Sozialfonds, und deren Nachfolger;
  46. diese Schlussfolgerungen bei der Ausarbeitung von Vorschlägen für den Europäischen Bildungsraum und den neuen strategischen Rahmen für die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich des fortgesetzten Austauschs bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten, umfassend zu berücksichtigen.
-

**Politischer Hintergrund**

1. Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Qualität der Lehrerausbildung (15. November 2007)
2. Schlussfolgerungen des Rates zur beruflichen Entwicklung von Lehrkräften und Schulleitern/-leiterinnen (26. November 2009)
3. Schlussfolgerungen des Rates zu wirklicher Führungsqualität im Bildungswesen (25. und 26. November 2013)
4. Schlussfolgerungen des Rates zu wirksamer Lehrerausbildung (20. Mai 2014)
5. Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu Inklusion in Vielfalt mit dem Ziel einer hochwertigen Bildung für alle (17. Februar 2017)
6. Schlussfolgerungen des Rates über Schulentwicklung und hervorragenden Unterricht (20. November 2017)
7. Europäischer Rahmen für die Digitale Kompetenz von Lehrenden (2017)
8. Empfehlung des Rates zur Förderung gemeinsamer Werte, inklusiver Bildung und der europäischen Dimension im Unterricht (22. Mai 2018)
9. Empfehlung des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (22. Mai 2018)
10. Empfehlung des Rates zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (22. Mai 2019)
11. Empfehlung des Rates zu einem umfassenden Ansatz für das Lehren und Lernen von Sprachen (22. Mai 2019)
12. TALIS – Internationale Erhebung der OECD über Lehren und Lernen 2018
13. Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019