



Auf den Lehrer kommt es an:

Wie gute Lehrer gewonnen, entwickelt und gehalten werden können.

Prof. Dr. Anne Sliwka
Vortrag Universität Trier
16. Februar 2009

Struktur

- (1) **Ausgangslage**
- (2) Problematisierung
- (3) Implikationen
- (4) Vision



Ausgangspunkt

- Das Berufsprofil von Lehrern hat sich verändert.
- Viele Lehrerstellen werden neu besetzt.
- Besorgnis bezüglich Verfügbarkeit qualifizierter und motivierter Lehrkräfte

Ausgangspunkt

- Fehlen von Lehrkräften in MINT-Fächern und teilweise in Fremdsprachen
- Männeranteil im Lehrerberuf rückläufig
- Kulturelle Zusammensetzung der Lehrerschaft spiegelt nicht ethnische Realität der Schulen wider.



Politische Rahmenbedingungen

1. Schulqualität hat in vielen Ländern Priorität.
2. Lehrer spielen für die Verbesserung von Schulqualität eine Schlüsselrolle.
3. Neubesetzung von Lehrerstellen ist große Herausforderung und beispiellose Chance für die Erneuerung des Schulsystems.

Verändertes Berufsprofil

- Heterogenität, individuelle Förderung
- Lehr-Lernformen und neuer Medien
- Unterrichts- und Schulentwicklungsarbeit im Team
- professionelle Vernetzung mit externen Partnern
- Deutschland: Arbeit in Ganztagschulen

Kostenfaktor Lehrer

- Personalkosten für Lehrer haben den größten Anteil an der Kostenstruktur der Systeme.
- Durchschnittlich fließen in OECD-Ländern rd. 64% der laufenden Ausgaben für das Schulwesen in die Lehrervergütungen.
- Das entspricht rd. 5% der öffentlichen Ausgaben und rd. 2% des BIP der OECD-Staaten.
- Deutschland und Schweiz: jeweils 85%, Österreich: 79% (2001)

Spezifische Situation im deutschsprachigen Raum (1)

- erhöhter Lehrerbedarf aufgrund des Generationswechsels
- vergleichsweise freier Zugang zum Lehramtsstudium
- Marginalisierung des Lehramtsstudiums in den Universitäten
- Verantwortungsdiffusion zwischen Hochschulen, Praktikumsschulen, staatlichen Prüfungsämtern und Studienseminaren

Spezifische Situation im deutschsprachigen Raum (2)

- Unübersichtliche Fragmentierung der Lehrerpolitik
- Von Antagonismen geprägte Fragmentierung der Lehrerverbände/-gewerkschaften
- Beamtenstatus als „starker Anreiz“
- keine Kultur der Evaluation und Rückmeldung im Beruf
- begrenzte und intransparente Karrieremöglichkeiten

Struktur

- (1) Ausgangslage
- (2) Problematisierung**
- (3) Implikationen
- (4) Vision



Entscheidungspunkte

- a) Soll ich eine Lehrerausbildung absolvieren?
- b) Soll ich nach dieser Ausbildung ein Lehramt angetreten?
- c) Soll ich während der Ausübung des Lehrerberufs einen Orts- bzw. beruflichen Wechsel anstreben?
- d) Wie lange werde ich den Lehrerberuf ausüben?
- e) Soll ich nach Unterbrechung der Berufslaufbahn wieder eine Lehrtätigkeit aufnehmen?

Berufswahlmotivation

- International überwiegen Motive wie *Spaß an der Arbeit mit Kinder, Interesse am Unterrichten, Interesse am Fach*
- In Ländern mit Beamten systemen (Deutschland, Frankreich, Belgien) wird *Arbeitsplatzsicherheit* im Vergleich häufiger als Motiv genannt.



Problematische Motivation

Empirische Studien deuten Probleme bei einem erheblichem Teil der Studierenden bezüglich der Motivation und des Persönlichkeitsprofils an.

z.B. Schaarschmidt 2005, Rauin 2007

Kritische Fragen

- 1) Streben die am besten geeigneten Studierenden in den Lehrerberuf?
- 2) Werden Studierende, die Interesse am Beruf haben, durch bestimmte Signale von der Berufswahl abgehalten?
- 3) Sind die Ausbildungssysteme flexibel genug, um geeignete Studierende anzuwerben?
- 4) Erhalten ungeeignete Studierende eine Rückmeldung, bevor es für den Ausstieg zu spät ist?
- 5) Entspricht die Ausbildungsqualität für die Geeigneten der internationalen „besten Praxis“?

Zielkonflikt Quantität - Qualität

Personal- und Ressourcenausstattung muss mit der Anzahl der Studierenden korrelieren.

- Offener Zugang würde flexible Ressourcen-adaption erforderlich machen.
- Hohe bzw. unklare Anzahl der Studierenden erschwert die Arbeit mit wirksamen Lehr-Lernformen und macht formatives Feedback (fast) unmöglich.

Zwischenfazit

Ohne vernetzte und strategische Maßnahmen besteht die Gefahr, dass

- ungeeignete Studierende in den Lehrerberuf streben,
- die Ausbildungsqualität keine hohen Standards erreicht
- das Ansehen des Berufs leidet und
- Unterrichts- und Schulqualität langfristig negativ beeinflusst werden.

These

Anhebung des Qualitätsniveaus der Lehrer ist der bildungspolitische Hebel, der mit der höchsten Wahrscheinlichkeit zu wesentlichen Fortschritten bei schulischen Leistungen führt (OECD 2005).

Quellen: z.B. Sanders & Rivers 1996, Rivkin Et al. 2001, Rockoff 2004

Struktur

- (1) Ausgangslage
- (2) Problematisierung
- (3) Implikationen**
- (4) Vision



Positive Beispiele

Es gibt OECD-Länder in denen:

- der Lehrerberuf ein über die Jahre konsistent hohes gesellschaftliches Ansehen genießt.
- die Anzahl qualifizierter Bewerber höher ist als die Anzahl an Stellen.

Auffällig: Diese Länder erreichen sehr gute Ergebnisse in internationalen Schüler-Studien: *Finnland, Südkorea, Japan, Kanada*

Berufsprofil

Entwicklung von gut strukturierten, evidenzbasierten und von breitem Konsens getragenen Lehrerberufsprofilen

- bessere Abstimmung der Lehrerauswahl, Lehreraus- und fortbildung auf schulische Bedürfnisse
- Überwindung der Fragmentierung durch institutionenübergreifende Kommunikation

Beispiele: Kanada, Australien, Irland

Bedarfsprognosen

Intelligente Prognosen zur Einschätzung des Lehrkräftebedarfs dienen der Qualitätssteigerung

- gezielte Anwerbepolitik für Bedarfsgruppen
- realistische Berufswahlgrundlage
- Auswahl von geeigneten Studierenden

Beispiel: *Finnland*

Eignungsüberprüfung

Die Schaffung einer Einstiegshürde ins Lehramtsstudium setzt ein klares Qualitätssignal.

- Überprüfung von Eignung und Neigung durch Assessment, Beratung und Coaching (*Weyand 2007, 2008*)
- Selbst-Assessment im BA
- Zulassung zum MA auf der Grundlage eines Eignungsüberprüfungsverfahrens

Zitat einer Trierer Studierenden

„Es kommt an der Universität zu kurz sich mit Eignung für den Lehrerberuf zu beschäftigen. Wieso gibt es nicht eine Art „Eignungstest für Lehrer“? Wenn man sich bei der Bundeswehr bewirbt, um Kampffjets zu fliegen, muss man viele Eignungstests durchführen. Dabei handelt es sich nur um eine Maschine.
Wir „formen“ Menschen für ihr Leben und als Voraussetzung dafür braucht man nur ein Abitur. Das empfinde ich als „verkehrte Welt“.“

Entwicklungsfeedback

Studierende und Lehrkräfte

- dokumentieren und reflektieren ihre Berufsmotivation,
- setzen sich Entwicklungsziele,
- evaluieren sich selbst und lassen sich formatives Feedback geben,
- dokumentieren und reflektieren eigene Unterrichts- und Schulentwicklung.

Entwicklungsportfolios

- Kompetenz zur Dokumentation und Reflexion der eigenen professionellen Entwicklung
- Nutzung von Artefakten zur qualitätsbezogenen Rückmeldung
- Fortführung von Entwicklungsportfolios in der zweiten Phase und im Beruf

Flexibilisierung in der Ausbildung

Pool an qualifizierten Bewerbern steigt, wenn die Hochschulen flexibler ausbilden.

- Nutzung der Polyvalenz im BA/MA zum späteren Einstieg bzw. Quereinstieg in das Lehramtsstudium
- Konzipierung von flexiblen Teilzeit- und Wochenendstudienmodulen

Begabtenförderung für Lehramtsstudierende

- Eignungsüberprüfung sendet ein Qualitätssignal.
- Enrichment und Fast-Track-Programme machen das Studium attraktiver.
- Wichtig: Verbindung mit Konzeption „Careers in Education“

Beispiel: Israel

Careers in Education

- Anreize für eine kontinuierliche professionelle Entwicklung über die Berufszeit
- Karrieremöglichkeiten durch reale Entwicklung und Verantwortungsübernahme statt Dienstalter
- Professionelle Weiterbildungsmodule an den Hochschulen
- mehr Transparenz in Karriereentwicklung & Führungskräfteauswahl

Fazit: Vorrang Qualität vor Quantität

- Zeiten des Lehrermangels führen zu einer gefährlichen Dequalifizierung
- langfristige Qualitätsverantwortung macht Paradigmenwechsel erforderlich:
 - Vernetzung der Akteure
 - Überwindung der Verantwortungsdiffusion
 - Entwicklung und Vernetzung von Know-How

Struktur

- (1) Ausgangslage
- (2) Problematisierung
- (3) Implikationen
- (4) **Vision**



Vision 2020 (1)

- Berufsprofil Lehrer
- Professionelles Image des
Lehrerberufs
- Flexibilisierung der Aus- und
Fortbildungsstrukturen
- Eignungsüberprüfung an den
Hochschulen

Vision 2020 (2)

- Vielfalt an Lehr- und Lernformen
- Feedbackkultur
- Zertifizierung und Re-Zertifizierung
- Careers in Education

Herzlichen Dank

