

# Perspektiven für den Lehrberuf?

## - Perspektiven im Lehrberuf!

Dr. phil. Bruno Leutwyler

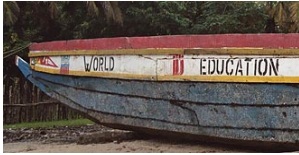
Institut für internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen (IZB)  
PHZ Zug

Themenkonferenz „Attraktivität des Lehrberufs“  
13. November 2008 – Kurtheater Baden



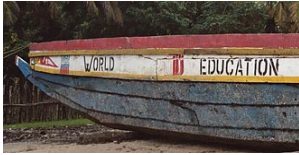
## Übersicht

- Ausgangslage
- Perspektiven im Lehrberuf: Laufbahnmodelle
  - Erfahrungen im Ausland
  - Bisherige Erfahrungen in der Schweiz
- Die heutige Sicht der Lehrpersonen:  
Ergebnisse einer Akzeptanzstudie
- Interpretation und Bilanz



## Ausgangslage: anstehende Herausforderungen

- „Fehlende Laufbahnperspektiven in wenig verlässlichen Anstellungsbedingungen“ (Strittmatter, 2008)
  - Forderung nach „vitalisierender und Ressourcen schaffender Laufbahngestaltung“
  - „Lehrerinnen und Lehrer bilden sich weiter und gestalten ihre Laufbahn.“ (LCH-Berufsleitbild, 2008, Leitsatz 5)
- Immer neue und zunehmende Herausforderungen an Schule und Lehrpersonen (Fornek, 2008)
- Neue Steuerungskonzepte: „Distributed Leadership“ anstelle eines „know-it-all“ (Spillane, 2005)
- Häufiges Ausscheiden aus dem Beruf nach nur wenigen Berufsjahren (Herzog et al., 2007)



## „Einmal Lehrer, immer Lehrer?“

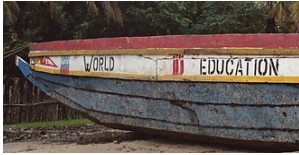
(Herzog, Herzog, Brunner & Müller, 2007)

- Gründe zu gehen:
  - insbesondere bei Männern häufig Perspektivensuche
  - Druckmotive seltener, häufiger sind Zugmotive:  
Ausrichtung auf entwicklungsorientierte Zukunft
  
- Neues Bild vom Lehrberuf:
  - „Lehrer/in als biografischer Akteur mit Wünschen und Bedürfnissen nach Veränderung“  
=> Abschied vom Kontinuitätsparadigma
  
- „Es genügte mir nicht mehr, nur vom Leuchten der Kinderaugen zu leben.“
  
- Fazit: Es ist mit Lehrpersonen zu rechnen, die sich weiterentwickeln wollen



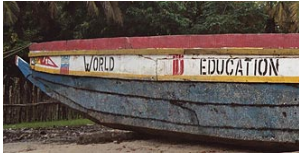
## Laufbahnmodelle im Lehrberuf

- gegen „*fehlende Laufbahnperspektiven*“: eröffnen Perspektiven im Lehrberuf
- ermöglichen „*vitalisierende und Ressourcen schaffende Laufbahngestaltung*“
- berücksichtigen Lehrpersonen „*als biografische Akteure mit Wünschen und Bedürfnissen nach Veränderung*“ und verabschieden sich so vom Kontinuitätsparadigma
- rechnen „*mit Lehrpersonen, die sich weiter entwickeln wollen*“



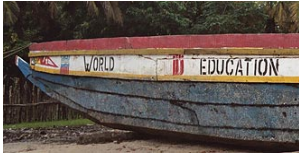
## Laufbahnmodelle im Lehrberuf

- stärken die Professionalität des Lehrberufs,
- bieten Möglichkeiten zur innerberuflichen Weiterentwicklung,
- fördern die Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen,
- entlasten Lehrpersonen im Alltag.

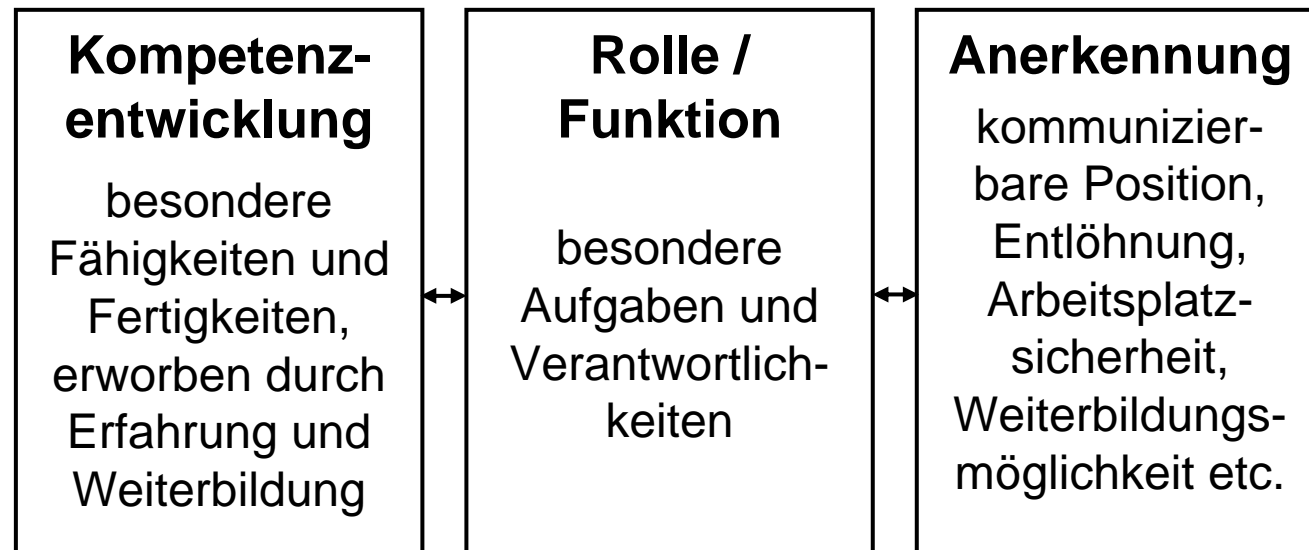


## Übersicht

- Ausgangslage
- **Perspektiven im Lehrberuf: Laufbahnmodelle**
  - Erfahrungen im Ausland
  - Bisherige Erfahrungen in der Schweiz
- Die heutige Sicht der Lehrpersonen:  
Ergebnisse einer Akzeptanzstudie
- Interpretation und Bilanz



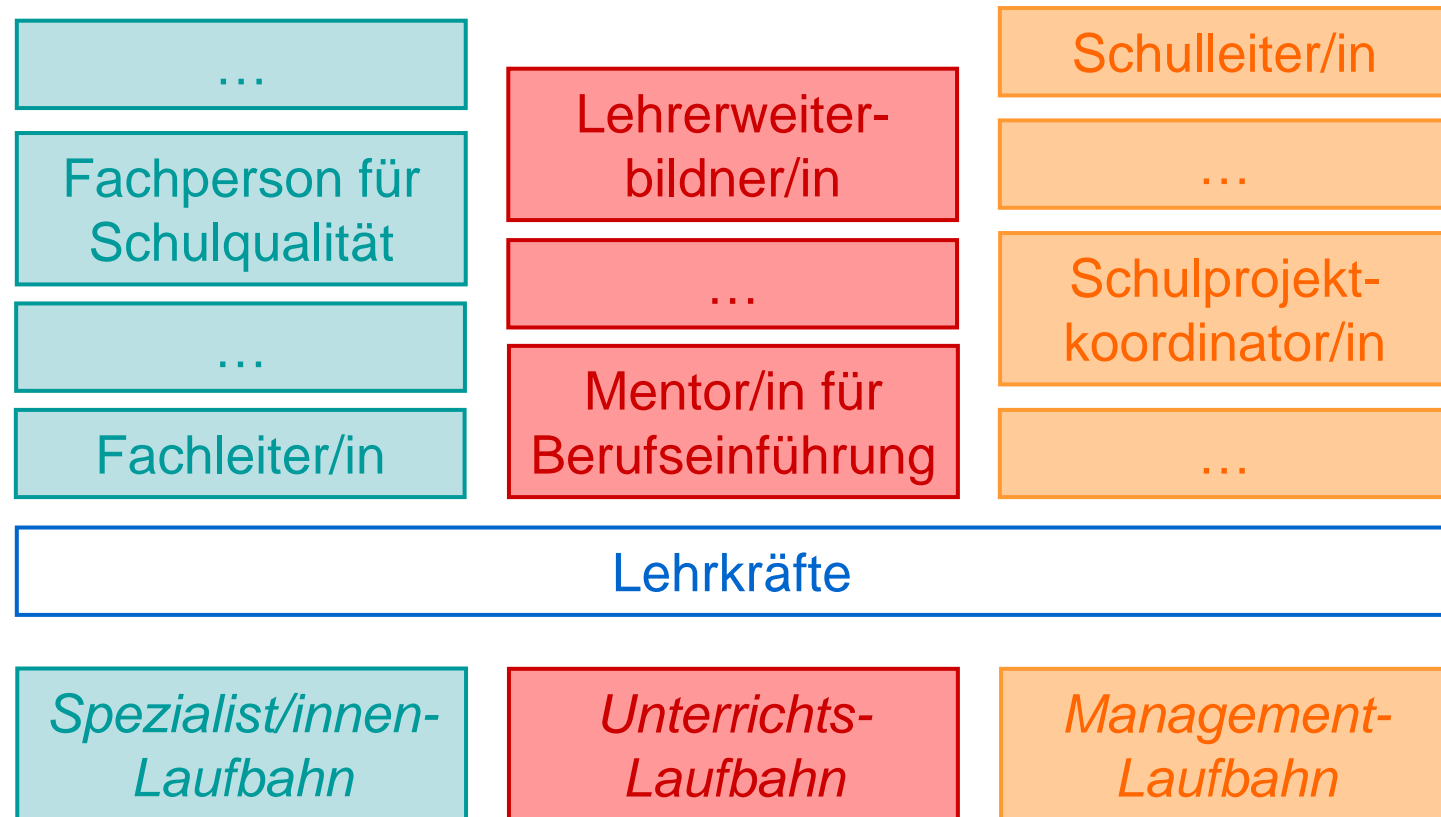
## Laufbahnmodelle im Lehrberuf: Begriffsklärung







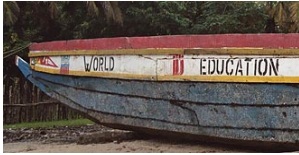
## Laufbahnmodelle im Lehrberuf: Beispiel





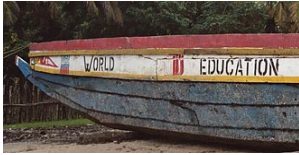
## Übersicht

- Ausgangslage
- **Perspektiven im Lehrberuf: Laufbahnmodelle**
  - **Erfahrungen im Ausland**
  - Bisherige Erfahrungen in der Schweiz
- Die heutige Sicht der Lehrpersonen:  
Ergebnisse einer Akzeptanzstudie
- Interpretation und Bilanz



## Ein Beispiel: „Advanced Skills Teacher“ (AST)

- Einführung 1998 durch das Bildungsdepartement (DfES)
- Ausgangslage: zu wenig Aspiration und zu wenig Anerkennung innerhalb des Lehrberufes / 40% der Lehrpersonen verlassen den Beruf innerhalb der ersten drei Berufsjahre
- Grundidee: *good-practice*-Lernen innerhalb der Kollegien und darüber hinaus
- „Advanced Skills Teacher“ (AST) verbringen 20% der Arbeitszeit (1 Tag pro Woche) mit spezifischen AST-Tätigkeiten
- „An Advanced Skills Teacher is an excellent teacher who is paid to share his or her skills and experience with other teachers.“ (DfES, 2001, S. 3)



## AST-Tätigkeiten

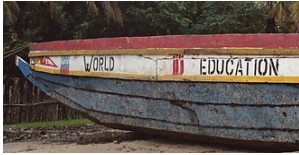
- Aufgaben eines AST sind von Managementaufgaben abgegrenzt: klare Fokussierung auf den Unterricht
  - Beratung von Kolleginnen und Kollegen (ohne Beurteilungsfunktionen)
  - Beratungs- und Unterstützungstätigkeiten in anderen Schulen
  - Erarbeitung innovativer Unterrichtsmaterialien
  - Demonstrationslektionen auf Video
  - Dissemination neuer Forschungsergebnisse
  - Betreuung von Junglehrpersonen



## AST-Modell: Beförderungskriterien

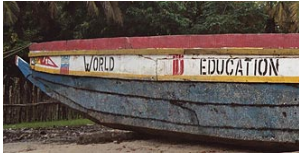
Einschätzung der Eignung und Überprüfung des Dossiers  
durch unabhängige Firma aufgrund von:

- Interview mit Kandidatinnen/Kandidaten
- Portfolio  
(added-value-Analysen der eigenen Schülerinnen und Schüler, WB-Aktivitäten, Unterrichtsplanungen, ...)
- Befragung von Schülerinnen und Schülern, Eltern, Kollegium und Schulleitungen
- Unterrichtsbesuche



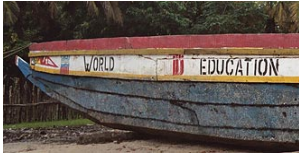
## AST-Modell: Akzeptanz im Berufsstand

- anfänglich breite Ablehnung von allen Seiten
- heute sehr breite Akzeptanz bei den Schulleitungen
- heute breite Akzeptanz an den Schulen, die AST beschäftigen
- Berufsverbände ambivalent:
  - Schulen haben profitiert und wichtige Funktionen werden aufgewertet
  - aber: System unterlaufe, wie Schule funktionieren sollte: im Team
  - aber: die „Besten“ seien nicht bereichs- und kontextübergreifend die Besten.



## AST-Modell: Auswirkungen

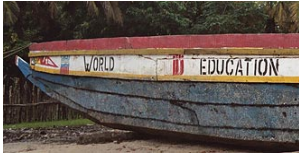
- zunehmende Anzahl an Bewerber/innen für den Lehrberuf – entgegen den Prognosen
- Rückgang des Männeranteils auf der Primarstufe wurde gestoppt
- Anteil Frauen bei ASTs proportional zur Gesamtverteilung
- Verbesserung der Zusammenarbeits-Kultur in den Schulen mit AST
- Förderung des Ansehens des Unterrichts
- Erhöhung der Unterrichtsqualität an AST-Schulen



## AST-Modell: Problemfelder

- Aus- und Weiterbildung der AST
- Rollenkonflikte zwischen AST und Schulleitungen
- Arbeitszeitbelastung der AST
- Nur Vorstufe für Management-Laufbahn?





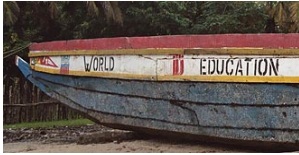
## AST-Modell: Bilanz

- AST als funktionierendes *good-practice*-System
- Fokus auf berufliche Entwicklungen als Erfolgsfaktor in den Schulen
- Kosten-Nutzen-Abwägung unklar: Neben zusätzlichen Lohnkosten insbesondere auch hohe Kosten für Assessment und Selektion durch externe Firma
- Aufwertung der AST-Tätigkeiten
- Finanzierungsprobleme: Zielvorgabe des DfES nicht erreicht: 1% statt 5% des Berufsstandes sind AST



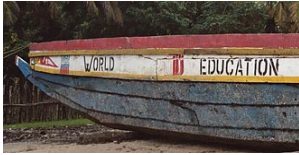
## Übersicht

- Ausgangslage
- **Perspektiven im Lehrberuf: Laufbahnmodelle**
  - Erfahrungen im Ausland
  - **Bisherige Erfahrungen in der Schweiz**
- Die heutige Sicht der Lehrpersonen:  
Ergebnisse einer Akzeptanzstudie
- Interpretation und Bilanz



## Bisherige Erfahrungen in der Schweiz

- „Lehrerbildung von morgen“ (Müller, 1975)
  - Strukturierte Lehrerschaft
- ...
- Bedarf an Zusatzausbildungen (Baumgartner & Kassis, 2001)
  - Personalentwicklung
- „Leitbild Lehrberuf“ (Bucher & Nicolet, 2003)
  - Master teacher



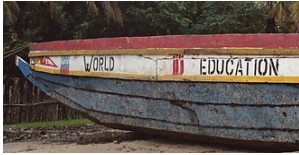
## Bisherige Erfahrungen in der Schweiz

- EDK:  
interessiert, dann aber abtraktandiert: ist Sache der Kantone
- Bildungsverwaltungen:  
beurteilen Laufbahnmodelle als zeitgemäss und attraktiv,  
Scheu vor Kosten
- Lehrerschaft:  
dezidiert ablehnende Haltung, Furcht vor Diplomhascherei,  
Spezialisierung und Hierarchisierung
- „Autonomie-Paritäts-Muster“ (Lortie, 1972)



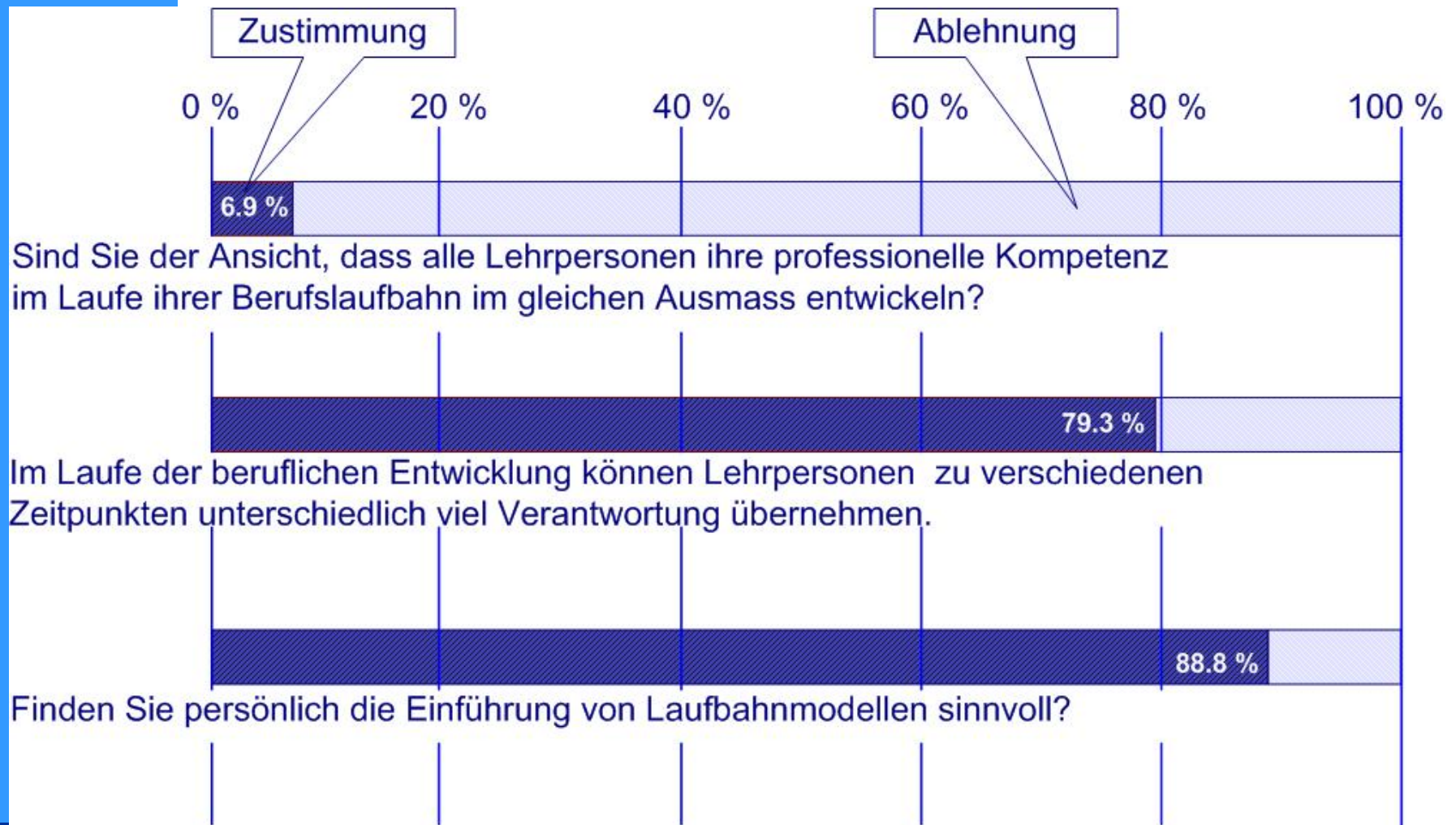
## Übersicht

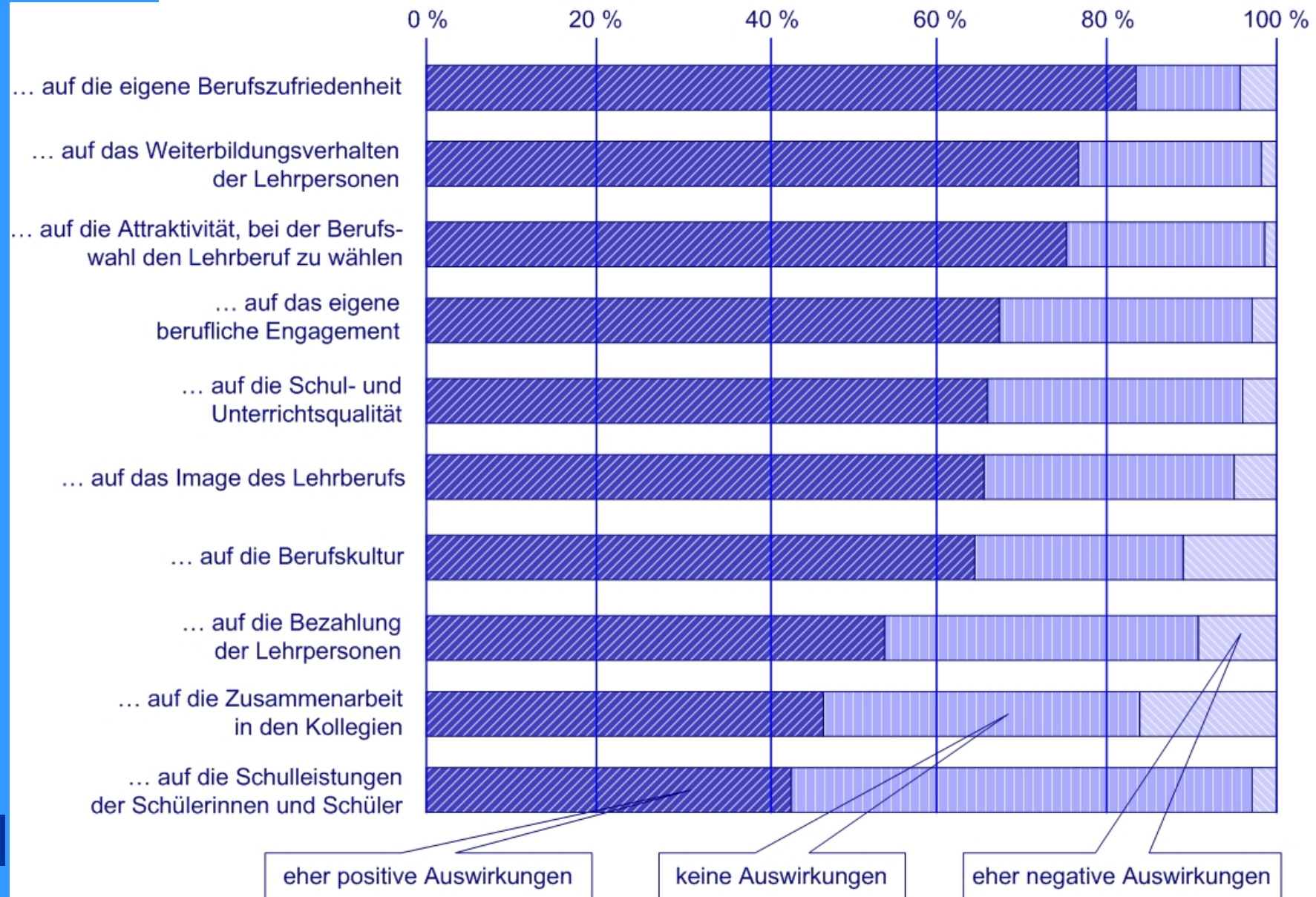
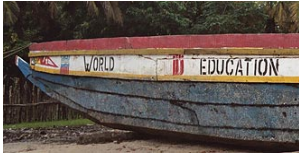
- Ausgangslage
- Perspektiven im Lehrberuf: Laufbahnmodelle
  - Erfahrungen im Ausland
  - Bisherige Erfahrungen in der Schweiz
- **Die heutige Sicht der Lehrpersonen:  
Ergebnisse einer Akzeptanzstudie**
- Interpretation und Bilanz



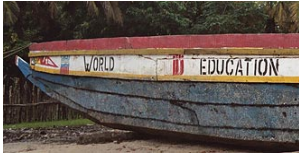
## Akzeptanzstudie in der Schweiz

- Schriftliche Befragung von Lehrpersonen aus 4 Kantonen (AG / AI / LU / SG)
  - 800 Fragebogen verschickt: Rücklauf 35 %
- Mündliche Befragungen
  - mit Lehrpersonen (n = 10)
  - Vertretungen kantonaler Erziehungs- resp. Bildungsdepartemente (n = 3)
  - Vertretungen von vier Kantonalsektionen des LCH sowie des VPOD (n = 5)









## Mögliche Spezialfunktionen: Rangreihenfolgen für...

### ... Unterstützungspotential

1. Schulleitung
2. organisatorische / administrative Aufgaben
3. schulinterne Qualitätsentwicklung
4. Betreuung von Junglehrpersonen
5. EDV / e-learning
6. allgemeine Unterrichtsentwicklung
7. erweiterte Lehr-/Lernformen
8. pädagogische Themen
9. didaktische Themen
10. fachdidaktische Themen

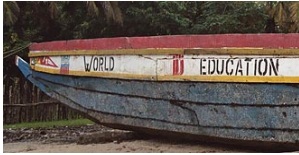
### ... Attraktivität

1. Betreuung von Junglehrpersonen
2. erweiterte Lehr-/Lernformen
3. didaktische Themen
4. allgemeine Unterrichtsentwicklung
5. pädagogische Themen
6. fachdidaktische Themen
7. schulinterne Qualitätsentwicklung
8. EDV / e-learning
9. organisatorische / administrative Aufgaben
10. Schulleitung



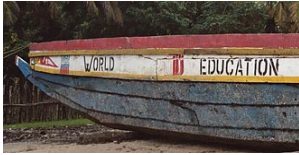
## Übersicht

- Ausgangslage
- Perspektiven im Lehrberuf: Laufbahnmodelle
  - Erfahrungen im Ausland
  - Bisherige Erfahrungen in der Schweiz
- Die heutige Sicht der Lehrpersonen:  
Ergebnisse einer Akzeptanzstudie
- **Interpretation und Bilanz**



## Interpretation der Ergebnisse

- Wunsch nach Anerkennung
- Hoffnung auf Entlastung
- Spezialfunktionen als Ausweg aus dem Dilemma zwischen vorherrschender Berufskultur und neuen Anforderungen
- Akzeptanz der *non-reform roles*  
(Donaldson et al., 2005)



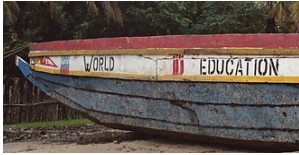
## **Bilanz: Wie stehen Lehrpersonen zu Laufbahnmodellen?**

- hohe Bereitschaft, *leadership* für die Weiterentwicklung von Unterricht zu übernehmen
- offen für Diversifizierung und Spezialisierung: keine Allrounder-Kultur
- Bereitschaft zur Weiterentwicklung des Berufsstandes
- Akzeptanz der *non-reform roles* als Ausdruck von autonom-paritätischer Kultur im Kernbereich „Unterricht“



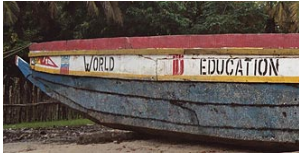
## Bilanz: Chancen von Laufbahnmodellen

- Zunahme der kollektiven Problemlösefähigkeiten / bessere Ressourcennutzung innerhalb der Schulen
- Unterstützung des Übergangs von segmentierten zu geleiteten Schulen
- Erhöhung der Unterrichtsqualität
- Veränderung der Weiterbildungsdynamik / Perspektiven für berufliche Entwicklung
- Imagegewinn für den Lehrberuf
- Erhöhung der Verweildauer im Lehrberuf
- Erhöhung der Berufszufriedenheit



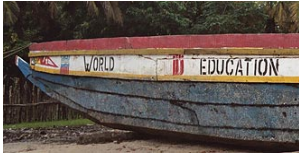
## Bilanz: Risiken von Laufbahnmodellen

- Delegation der Verantwortung: Deprofessionalisierung
- Unverträglichkeit mit bestehender Berufskultur
- Status- und Imageverlust für diejenigen, die sich bewusst auf den eigenen Unterricht konzentrieren
- unproduktive Verteilkämpfe



## Bilanz: Chancen und Risiken

- Quantitative Ergebnisse: deutlich höhere Gewichtung der Chancen als der Risiken
- Grundfragen zum Berufsverständnis und zu Rollenerwartungen werden aufgeworfen



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

[bruno.leutwyler@phz.ch](mailto:bruno.leutwyler@phz.ch)

[www.zug.phz.ch/izb](http://www.zug.phz.ch/izb)

**IZB**