

Bildung sucht Dialog!

Dieser
zweite
Band
der
PH NÖ
sammelt
und
präsentiert
Facetten
der
Diskussion
um
neue
Formen
der
LehrerInnenbildung.

Er
will
alle
LehrerInnen
und
an
Bildung
interessierten
BürgerInnen
einladen
zu
Kontakt,
Gespräch
und
Zusammenarbeit.

ISBN 978-3-9519897-2-3



Erwin Rauscher (Hg.) **LehrerIn werden/sein/bleiben**

Pädagogik *für* Nieder-
österreich — **Band 2**

Erwin Rauscher (Hg.)

LehrerIn werden/sein/bleiben

Aspekte zur Zukunft der LehrerInnenbildung

Pädagogik
für
Niederösterreich
Band 2



Erwin Rauscher (Hg.)

LehrerIn werden/sein/bleiben

Aspekte zur Zukunft der LehrerInnenbildung

Pädagogik
für
Niederösterreich

Band 2



IMPRESSUM

Eigentümer und Medieninhaber:
Pädagogische Hochschule Niederösterreich
Mühlgasse 67, A 2500 Baden

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Austria – 2008
Redaktion: Erwin Rauscher
Lektorat: Günter Glantschnig
Text, Gestaltung und Layout: Erwin Rauscher
Druck: Druckerei Philipp GmbH, Grabengasse 27, A 2500 Baden

ISBN 978-3-9519897-2-3

Valerie Weixlbaumer

Über Architekten der Zukunft und unverzichtbare pädagogische Schlüsselpersonen

Die ‚Schule 2020‘¹ der Industriellenvereinigung skizziert Vorstellungen zur Zukunft der Bildung

Die Notwendigkeit einer Reform des österreichischen Schulsystems ist in aller Munde. Die Umsetzung eines Großteils vorgeschlagener Maßnahmen ist nur in Kooperation mit den LehrerInnen möglich. Der folgende Beitrag widmet sich deshalb nicht nur den Visionen über eine ‚Schule 2020‘, sondern insbesondere den LehrerInnen als unverzichtbaren pädagogischen Schlüsselpersonen. Als ‚Architekten der Zukunft‘ ist unseren PädagogInnen besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, Österreich als Innovationsstandort im Spitzenfeld der EU zu positionieren. Eine der wesentlichen Voraussetzungen für unsere heutige Standortqualität im Herzen Europas war das gute österreichische Bildungswesen – die Bedeutung von *Bildung und Innovation* als zwei der wichtigsten *Wachstumstreiber* der Wissensgesellschaft steigt stetig. Deshalb und aufgrund veränderter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen ist eine *umfassende Neugestaltung des österreichischen Bildungssystems* unabdingbar. Vor allem das Schulwesen muss so gestaltet und modernisiert werden, dass Österreich als eines der reichsten Länder auch in Zukunft über eines der besten Bildungssysteme der Welt verfügt. Die Zukunft der Bildung, die die Grundlage für Leben und Beruf ist, liegt in unseren Händen. Deshalb engagiert sich die Industriellenvereinigung (IV) in ihrer Eigenschaft als Anwältin des Standortes bereits seit vielen Jahren aktiv im Bildungsbereich; zuletzt wurden wesentliche Themen im IV-Programm ‚Schule 2020‘ aufbereitet. Die Steuerungsgruppe ‚Schule 2020‘ der IV, die sich aus namhaften VertreterInnen der österreichischen Industrie zusammensetzt und darüber hinaus mit 150 ExpertInnen, Fachleuten und Persönlichkeiten zusammengearbeitet hat, hat nachstehende *sieben Visionen* formuliert:

- Vision 1 Die ‚Schule 2020‘ *erkennt und entwickelt unterschiedliche Potentiale, fordert und fördert unterschiedliche Begabungen und bereitet unsere Jugend auf die neuen Anforderungen von Leben und Beruf vor.*
- Vision 2 Die ‚Schule 2020‘ *berücksichtigt die geänderten gesellschaftlichen und globalen Rahmenbedingungen.*
- Vision 3 Die ‚Schule 2020‘ *ist das Kompetenzzentrum für Lernen und Lehren.*
- Vision 4 *LehrerInnen* der ‚Schule 2020‘ *sind als ‚Architekten der Zukunft‘ unverzichtbare Schlüsselpersonen und anerkannte Führungspersönlichkeiten.*
- Vision 5 Die ‚Schule 2020‘ *profitiert von einem effizienten und schlanken Bildungsmanagement.*

Vision 6 Die ‚Schule 2020‘ orientiert sich an *führenden internationalen Standards und nachhaltiger Qualitätssicherung*.

Vision 7 Die ‚Schule 2020‘ setzt *die richtigen Schwerpunkte für das 21. Jahrhundert*.

Klar ist, dass das ganze Spektrum der ‚Schule 2020‘ nur in Zusammenarbeit mit exzellent ausgebildeten und hoch motivierten LehrerInnen, die deshalb als ‚Architekten der Zukunft‘ bezeichnet werden, realisiert werden kann. Aus diesem Grund nimmt der Bereich der LehrerInnen in den Bemühungen der IV einen zentralen Stellenwert ein.

Dass das Image der LehrerInnen nicht das Beste ist, beweisen nicht nur die persönlichen Erfahrungen einer großen Anzahl an LehrerInnen, sondern auch das aktuelle IFES Schul-Monitoring, das vom BMUKK in Auftrag gegeben wurde: Nur 47% der Befragten beurteilten 2007 das Ansehen des Berufsstandes der LehrerInnen bei der Bevölkerung als „sehr angesehen“ und „angesehen“. Dieser Prozentsatz entspricht zwar einem Zuwachs von 10% gegenüber dem Vorjahr, aber einem Verlust von 12% gegenüber 1997, dem Spitzenjahr im Beobachtungszeitraum.² Warum offenbar nicht einmal die Hälfte der ÖsterreicherInnen den ‚Beruf LehrerIn‘ wertzuschätzen wissen, kann in einer Vielzahl von Gründen liegen:

- ❖ Die Rahmenbedingungen des Lehrerberufs führen oftmals nicht zu jenem Bild, das ein/e LehrerIn vermitteln sollte: Die Aufgabe des/r Lehrers/in besteht nicht nur darin, die ihm/r zugeteilten Stunden zu unterrichten, sondern eben auch in einer gewissenhaften Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden, Korrekturen, Konferenzen, Sprechstunden – für den oberflächlichen Beobachter zählt allerdings nur jene Zeit als Arbeitszeit, die der/die LehrerIn direkt am Schulort verbringt.
- ❖ Die angebliche Unfähigkeit des/r Lehrers/in dient bei vielen Eltern und SchülerInnen als Universalentschuldigung für unzureichende Leistungen der Kinder.
- ❖ Der Aufgabenbereich der LehrerInnen wird nicht selten zu weit gesteckt: LehrerInnen sind nicht primär für die Erziehung der Kinder verantwortlich; dies sollte noch immer Aufgabe der *Erziehungsberechtigten* sein. Ein Fehlverhalten der Kinder ist deshalb nicht in erster Linie auf eine Überforderung der LehrerInnen zurückzuführen.
- ❖ wird viel zu selten darüber nachgedacht, welche wesentliche Rolle LehrerInnen im Leben der Kinder und Jugendlichen spielen: Neben der Familie sind es die PädagogInnen, die ihnen das notwendige Rüstzeug für ihre Zukunft vermitteln.

Mit dieser (unvollständigen) Aufzählung soll aber keineswegs bewiesen werden, dass jene 53%, die den Berufsstand der LehrerInnen schlechter beurteilen, absolut Unrecht haben – wie in jedem anderen Berufsfeld gibt es auch unter den LehrerInnen solche, die für diese verantwortungsvolle Aufgabe ungeeignet sind. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass ein geringer Prozentsatz der LehrerInnen willkürlich beurteilt, die Zeit außerhalb der Schule mit anderen Aktivitäten als den oben beschriebenen verbringt, fachlich und pädagogisch nicht den Anforderungen entspricht. An dieser Stelle kommt die Frage auf, was getan werden muss, um einerseits diese LehrerInnen vom Unterrichten abzuhalten bzw. in Zukunft ganz zu vermeiden und andererseits das Ansehen der LehrerInnenschaft ins rechte Licht zu rücken.

1 LehrerIn werden

Die Antwort darauf, wie man ungeeignete LehrerInnen von der Schule fernhalten kann, liegt doch eigentlich auf der Hand – es sollte gar nicht soweit kommen, dass solche Personen

überhaupt LehrerInnen werden. Doch woran erkennt man diese Kandidaten?

Zuerst sollte es – wie in anderen Studienrichtungen immer mehr der Fall – auch für StudentInnen an Pädagogischen Hochschulen und LehramtsstudentInnen an den Universitäten *umfangreichere Aufnahmeverfahren und (einheitliche) Eignungstests* geben. Auf diese Weise würden einerseits jene SchulabgängerInnen abgeschreckt, die den Lehrberuf vielleicht nicht aus Überzeugung, sondern aufgrund mangelnder attraktiver Alternativen gewählt hätten. Andererseits müssten alle BewerberInnen bereits vor Beginn der Ausbildung ihr pädagogisches Geschick und fachliches Wissen unter Beweis stellen. Die Begründung dafür, LehrerIn werden zu wollen, sollte nicht ausschließlich darin liegen, Kinder einfach gerne zu haben – solche KandidatInnen würden wir dringend als KindergartenpädagogInnen benötigen.

Neben dem Selektionsverfahren für angehende LehrerInnen ist auch die *LehrerInnen-Ausbildung* dringend zu reformieren: Jede/r LehrerIn muss einerseits über gewisse pädagogische Grundkompetenzen und andererseits über das für die jeweilige Altersstufe bzw. Schulart notwendige Fachwissen verfügen, sodass den Kindern und Jugendlichen in jeder Hinsicht der bestmögliche Unterricht gewährleistet wird. Inhaltliche Schwerpunkte sind in der Ausbildung deshalb so festzulegen, dass umfangreiche fachliche, pädagogisch-didaktische und soziale Kompetenzen erworben werden können.³ Zur besseren Vorbereitung der sorgfältig ausgewählten KandidatInnen auf den Umgang mit SchülerInnen ist bereits am Beginn einer akademischen Ausbildung das *Praxisangebot*, das auch Bildungsprogramme in wirtschaftlichen Bereichen beinhalten sollte, auszubauen.

Durch die Umwandlung der ehemaligen Pädagogischen Akademien in Pädagogische Hochschulen wurde der erste formelle Schritt in Richtung einer Akademisierung der Ausbildung der Volks-, Sonder- und HauptschullehrerInnen gemacht. Nichtsdestotrotz müssen darüber hinaus an diesen Hochschulen auch inhaltliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die mit jenen eines Universitätsstudiums vergleichbar sind: Ein zu Studienbeginn bestandener Eignungstest soll kein Freifahrtsschein für den Rest der Ausbildung sein, Prüfungen und Abschlussarbeiten sind auch nach wissenschaftlichen Kriterien zu beurteilen, im Rahmen von freien Wahlfächern sollten Studierende die Möglichkeit nützen, sich Kompetenzen in fremden (universitären) Fachbereichen anzueignen. Umgekehrt besteht auch an den Universitäten Handlungsbedarf – hier neigt man dazu, sich zu sehr auf die Vermittlung von fachlichen und wissenschaftlichen Kompetenzen zu konzentrieren. Eine pädagogische Grundausbildung ist zwar vorhanden, aber ausbaufähig.

Nachdem offensichtlich Synergien zwischen den beiden in Österreich möglichen Ausbildungsformen bestehen, sollten diese nicht zuletzt auch aus Effizienzgründen genützt werden. Eine *gemeinsame Ausbildung für alle LehrerInnen* ist deshalb grundsätzlich zu befürworten – sofern gewährleistet werden kann, dass zukünftig nur die am besten dafür geeigneten KandidatInnen aufgenommen werden. Der Wettbewerb um die besten Köpfe beschränkt sich eben nicht nur auf den Bereich der Forschung & Entwicklung – ganz im Gegenteil: Ohne unsere LehrerInnen als Schlüsselpersonen in der Ausbildung unserer Kinder und Jugendlichen und somit als ‚Architekten der Zukunft‘⁴ kann keine zufriedenstellende Basis für die weitere erfolgreiche Entwicklung Österreichs geschaffen werden. Nur die besten LehrerInnen werden in diesem Zusammenhang in der Lage sein, einerseits Wissen zu vermitteln, Kompetenzen für gestiegene und geänderte Anforderungen optimal zu entwickeln und andererseits SchülerInnen entsprechend ihrer Talente und Potentiale individuell bestmöglich zu fördern.

Nicht zu Unrecht verweist die McKinsey&Company-Studie „How the world's best-performing school systems come out on top“ nach Analyse der weltweit besten Schulsysteme darauf, dass folgende drei Dinge am wichtigsten sind: die richtigen Personen dazu zu animieren, LehrerIn zu werden, sie hin zu effektiven AusbilderInnen zu entwickeln und zu versichern, dass das System jedem Kind die bestmögliche Ausbildung bietet.⁵

Insbesondere in der Grundstufe ist der negative Einfluss ungeeigneter LehrerInnen schwerwiegend – SchülerInnen erleiden durch länger andauernden schlechten Unterricht einen bildungserzieherischen Verlust, der kaum rückgängig gemacht werden kann. Alleine aus diesem Grund ist es notwendig, den Status des Lehrberufs zu steigern – je höher letzterer ist, desto größer ist die Fähigkeit des Schulsystems, die richtigen Leute für den Lehrberuf zu gewinnen. Diese Rückkoppelungsschleife gilt wohl auch in gegengesetzter Richtung, weshalb umso schneller gehandelt werden sollte.

2 LehrerIn sein

Trotz der negativen Einstellung vieler ÖsterreicherInnen zum Lehrberuf dürfte die Öffentlichkeit mittlerweile erkannt haben, dass die Aufgaben eines/r Lehrers/in keine leichten sind: Neben der Vermittlung des Unterrichtsstoffes übernehmen LehrerInnen immer öfter auch die Erziehung ihrer Schützlinge und sind – je nach Schulstufe – während des ganzen Schultages bzw. zumindest während einzelner Schulstunden für ganze Klassenverbände verantwortlich; sie tragen die schulische Hauptverantwortung zur Heranbildung unserer Kinder zu wertorientierten Persönlichkeiten mit eigenständigen Fähigkeiten. Viele Stimmen behaupten, dass es immer schwieriger wird, LehrerIn zu sein. Dies mag daran liegen, dass sich nicht nur das wirtschaftliche Umfeld im Zeitablauf verändert, sondern auch die Gesellschaft. Bildungseinrichtungen müssen deshalb mehr denn je den Anforderungen einer hochwertigen und realitätsnahen Bildung und Ausbildung unserer Kinder entsprechen – nur so können Wohlstand und Wachstum in Österreich und Europa nachhaltig gesichert werden.

Aus diesem Grund ist es genauso notwendig, gewisse Bereiche im Schulsystem den Veränderungen anzupassen, wie es auch in einem Unternehmen unabdingbar ist, von Zeit zu Zeit neue Gegebenheiten bei der Gestaltung der Geschäftsstrategie zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist es nicht nur erforderlich, das Schulsystem als solches zu überdenken⁶, sondern auch an den Rahmenbedingungen des ‚LehrerIn-Seins‘ zu arbeiten:

Während in Unternehmen und öffentlichen Institutionen steigender Wert auf die Qualität der Arbeitsplätze gelegt wird, findet man in Schulen immer noch überfüllte, spärlich eingerichtete Konferenzzimmer, wo jede/r LehrerIn an seinem/ihrem Platz gerade die nötigsten Materialien und Unterlagen ablegen kann, bevor er/sie zur nächsten Unterrichtsstunde eilt. Ein konzentriertes und effektives Arbeiten in Freistunden oder nach dem Unterricht – wie es von vielen Seiten gefordert wird – ist nicht nur aus Platzmangel kaum möglich; Großraumbüros sind zwar im Trend, wer möchte aber mit bis zu 100 KollegInnen in einem Raum, Seite an Seite, Rücken an Rücken, arbeiten? Angefangen von den Büroräumlichkeiten über die Klassenräume und speziell ausgestattete Unterrichtssäle bis hin zu den Pausenräumen benötigt der Arbeitsplatz Schule eine qualitativ hochwertige Ausstattung. *Adäquate Rahmenbedingungen* tragen maßgeblich zu einem förderlichen Klima innerhalb der Schule, hoher Motivation und Engagement bei LehrerInnen und der Lernfreude als auch Leistungsbereitschaft für SchülerInnen bei.

Es reicht allerdings nicht aus, das Umfeld an Veränderungen anzupassen – vielmehr sind

verpflichtende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie regelmäßige Leistungsüberprüfungen und Monitorings nach gemeinsam gestalteten Zielvorgaben und internationalen Beispielen wirksame Schritte zur nachhaltigen Qualitätssicherung. Eine nachhaltige Qualitätssicherung setzt aber darüber hinaus voraus, dass nur jene LehrerInnen an einer Schule unterrichten, die diese Qualität auch tatsächlich mit gestalten und aufrecht erhalten können. In diesem Zusammenhang ist noch auf einen wesentlichen Bestandteil einer Reform des Schulsystems hinzuweisen – die *gesteigerte Schulautonomie*. Betrachtet man eine Schule als eigenes Unternehmen, was ja grundsätzlich nicht so weit hergeholt ist, so sollte auch der/die SchulleiterIn die volle Verantwortung für sein/ihr Personal tragen und somit auch für die Einstellung und Kündigung der MitarbeiterInnen zuständig sein. Darüber hinaus ist im Übrigen nicht gesagt, dass die Schulleitung in Zukunft zwingend von einem/r LehrerIn übernommen werden muss – diese Aufgaben können unter Umständen besser von einem ausgebildeten Manager (mit pädagogischen Zusatzqualifikationen) durchgeführt werden.

3 LehrerIn bleiben

Welche Möglichkeiten haben allerdings LehrerInnen, die den Anforderungen nicht (mehr) entsprechen und deshalb aus dem Schuldienst entlassen werden oder, aus welchem Grund auch immer, nicht mehr LehrerIn sein wollen? Auch die erfolgreichsten Schulsysteme sind trotz wohl durchdachter Selektionsmechanismen für die Ausbildung nicht davor gefeit, auch in Wahrheit ungeeignete KandidatInnen auszuwählen. Aus diesem Grund sind dort bereits Prozesse entwickelt worden, um leistungsschwache LehrerInnen aus dem Schuldienst zu entlassen. So werden beispielsweise in Boston und Chicago LehrerInnen erst nach drei bzw. vier Dienstjahren an der Schule angestellt. Auf diese Weise wird es der zuständigen Behörde ermöglicht, ungeeignete LehrerInnen während dieser Zeit zu entlassen.⁷

Da österreichische LehrerInnen im Normalfall ‚nur‘ den Schulbetrieb kennen, ist die Suche nach neuen Herausforderungen besonders schwierig. Deshalb sollten bereits im Rahmen der Ausbildung *Praktika außerhalb der Schule* angeboten werden. Zusätzlich dazu ist das ‚*Sabbatical-Konzept*‘ weiterhin konsequent umzusetzen, wonach interessierte LehrerInnen die Möglichkeit zum regelmäßigen außerschulischen Wissens- und Praxiserwerb haben. Diese Maßnahmen ermöglichen den LehrerInnen darüber hinaus, sich verschiedene Zusatzqualifikationen anzueignen, die zu einer verbesserten Qualität des Unterrichts beitragen können.

Um für die engagierten und motivierten PädagogInnen einen Anreiz zum ‚LehrerIn bleiben‘ zu schaffen, muss ein *modernes Lehrerdienstrecht mit einer systematischen Personalentwicklung* ausgearbeitet werden. Engagement, besonderer Einsatz und persönliche Weiterbildung sollen durch aufgestellte Regelungen in einem eigenen Prämiensystem, das auf den Säulen der Transparenz, der Objektivität und der Akzeptanz innerhalb der LehrerInnenschaft basiert, hervorgehoben werden. Eine gestaffelte Entlohnung eben nach Qualifikation und Engagement erhöht die Motivation und Leistungsbereitschaft der LehrerInnen. Eine systematische Personalentwicklung, wie sie in anderen Bereichen längst stattfindet, schafft Möglichkeiten zu persönlicher Lebensplanung, genauer Feststellung des Weiterbildungsbedarfes und Umsetzung der selbst gewählten Karriereziele.

Zusammengefasst sollten also LehrerInnen als bestens ausgebildete Fachkräfte die Chance haben, einen Berufsweg einzuschlagen, der hervorragende Leistungen belohnt, Anreize für großes Engagement bietet und gleichzeitig die Möglichkeit zum Um- oder Aufstieg schafft.

Anmerkungen

- 1 Download der Studie in Lang-, Kurz- und englischsprachiger Fassung unter http://www.industriellen-vereinigung.at/show_publications.php?grp=71&id=690&wa=1.
- 2 Vgl. IFES Schul-Monitoring. Bevölkerungsbefragung zum Schul- und Bildungswesen. Studienbericht 2007, Wien 2007, S. 17f.
- 3 Vgl. Industriellenvereinigung. Zukunft der Bildung. Lehrerinnen & Lehrer. Wien 2007, S.9.
- 4 Vgl. Industriellenvereinigung. Zukunft der Bildung. Schule 2020. Wien 2006, S. 19f.
- 5 Vgl. McKinsey&Company. How the world's best-performing school systems come out on top. 2007, S.2.
- 6 Vgl. ‚Schule 2020‘.
- 7 Vgl. McKinsey&Company. a.a.O., S.20.

*Valerie Weixlbaumer, Mag.,
bei der Industriellenvereinigung im Bereich Bildung, Innovation
und Forschung für Schulpolitik zuständig*