Paper

Was Österreichs Lehrer lernen

Wolfgang Feller und Anna Stürgkh





Warum Fortbildung mindestens so wichtig ist wie die Erstausbildung

Herausgegeben von der Denkfabrik



www.agenda-austria.at

Autor: Dr. Wolfgang Feller und Anna Stürgkh, BA Herausgeber: Dr. Franz Schellhorn Redaktion und Koordination: Dr. Katharina Ebner Lektorat: MMag. Judith Kreiner Jänner 2017

© Agenda Austria, Vereinigung für wissenschaftlichen Dialog und gesellschaftliche Erneuerung, Wien.

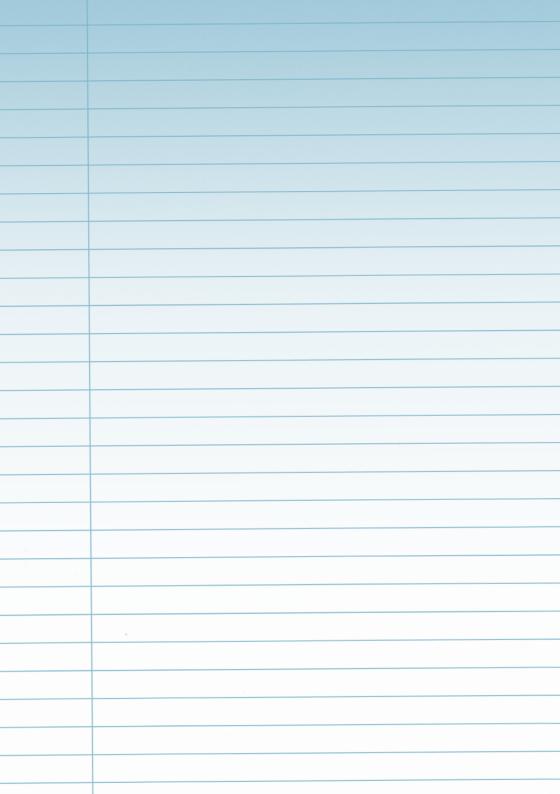
Gestaltung und Satz: Perndl+Co Infografiken: Agenda Austria

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung des Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechts.

Die Studie verwendet allein aus Gründen der leichteren Lesbarkeit durchgängig die grammatikalisch männliche Form.

Inhaltsverzeichnis

05	Vorwort
06	Einleitung
80	Lehrerfortbildung in Österreich
80	Zur Organisation der Lehrerfortbildung in Österreich
10	Wie es um die Lehrerfortbildung in Österreich steht
13	Weiterbildung im europäischen Vergleich
15	Der Bedarf an Weiterbildung
16	Wer legt den Bedarf an Weiterbildung fest?
18	Liechtenstein: Weiterbildung durch
	Zusammenwirken aller Schulinstanzen
20	Berufliche Weiterbildung: freiwillig oder verpflichtend?
20	Beteiligung an Weiterbildung
23	Niederlande: Anspruch auf berufliche
	Weiterbildung für 83 Stunden im Jahr
24	Anreize für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
26	Singapur: "Lebenslanges Lernen"
	als professionelle Aufstiegschance
27	Zusammenfassung
29	Empfehlungen der Agenda Austria
77	Literatur



Vorwort

Lehrer zu sein, zählt zu den wichtigsten und forderndsten Aufgaben unserer Zeit. Und zweifellos zu den undankbarsten. Die Schüler werden immer anspruchsvoller, dasselbe gilt für deren Eltern, die nicht nur die Ausbildung ihrer Kinder an die Schulen delegieren, sondern immer öfter auch deren Erziehung.

Hinzu kommt, dass nahezu täglich Kritik am heimischen Bildungssystem und seinen Lehrern laut wird. Das liegt einerseits an den bescheidenen Ergebnissen bei den internationalen Leistungstests, andererseits an einer steigenden Nervosität der Eltern, die in jeder Schuldiskussion zu spüren ist: Sie haben Angst, dass ihre Kinder zu den Bildungsverlieren zählen könnten. Dass sie nicht jene Bildung bekommen, die sie brauchen, um in einer von radikalen technologischen Umbrüchen geprägten Zeit noch einen Job zu finden, von dem sie auch leben können.

Was aber setzt gute Bildung voraus? Vor allem einmal gute Lehrer, wie der neuseeländische Wissenschaftler John Hattie in einer Meta-Studie nachweisen konnte. Das wiederum bedeutet, dass die Auswahl geeigneter Pädagogen entscheidend für ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben kommender Generationen ist. Eine gute Bildung ist aber "nur" eine notwendige, noch keine hinreichende Voraussetzung, um den wachsenden Anforderungen gewachsen zu sein: Es braucht lebenslanges Lernen, das auf einer guten Schulbildung aufbaut.

Wie aber sieht es mit dem lebenslangen Lernen der Lehrer aus? Dieser Frage ist unser Bildungsexperte Wolfgang Feller nachgegangen. Bekommen sie die richtigen Angebote und werden diese auch genutzt? Wer entscheidet, welche Lehrkräfte sich in welchen Bereichen fortbilden? Wie machen das andere Länder und könnte Österreich von diesen lernen oder sie von Österreich?

Jede Menge Fragen, die auf den folgenden 32 Seiten beantwortet werden.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht

Franz Schellhorn Direktor Agenda Austria

Einleitung

"It's the teacher, stupid". Mit diesem abgewandelten Bonmot aus dem Wahlkampf Bill Clintons lässt sich eine der zentralen Erkenntnisse der bildungspolitischen Diskussion auf europäischer, aber auch auf globaler Ebene zusammenfassen. Spätestens mit den Studienergebnissen des neuseeländischen Bildungsforschers John Hattie setzte sich auf breiter Basis die Einsicht durch, dass die Qualität von Schule und Unterricht und der Lernerfolg der Schüler in erster Linie von der Qualität der Lehrpersonen abhängen.¹ Dabei geht es aber nicht um die Persönlichkeit des Lehrers im Sinne eines naturgegebenen Talents, es geht darum, was er im Unterricht tut, wie er lehrt und wie er mit den Schülern in Austausch tritt. Erfolgreiches Unterrichten ist letztlich keine Frage des Talents, sondern einer umfassenden Ausbildung, eines gelingenden Berufseinstiegs und konsequenter Weiterbildung.

Es gibt fünf Ansatzpunkte, um eine möglichst hohe Qualität der Lehrkräfte an den Schulen zu erreichen:

- 1. Die generelle Attraktivität des Lehrerberufs und damit die Frage, wer sich um eine Ausbildung für diesen Beruf bemüht.²
- 2. Die Auswahl geeigneter Kandidaten für das Lehramtsstudium und damit die Frage, wer zu einer Ausbildung zugelassen wird.
- Die Grundausbildung der angehenden Lehrer, in denen die erforderlichen fachlichen, erziehungswissenschaftlichen und pädagogischen Kompetenzen vermittelt werden.
- Der Berufseinstieg, der als Abschnitt zwischen Grundausbildung und der vollen beruflichen T\u00e4tigkeit gesehen wird.
- 5. Die Phase des berufsbegleitenden, im Idealfall lebenslangen Lernens und der Weiterbildung von Lehrern im aktiven Berufsleben.

Wir beschäftigen uns im Folgenden mit dem 5. Ansatzpunkt: der Fort- und Weiterbildung³ von Lehrkräften. Dies aus mehreren Gründen:

¹ Vgl. Hattie (2009).

² In Finnland hat der Lehrerberuf einen so hohen Stellenwert, dass sich die besten Sekundarschulabsolventen für die Aufnahmeprüfung zum Lehramtsstudium bewerben. Nur einer von zehn Kandidaten wird akzeptiert.

3 "Fortbildung" bezeichnet eine Vertiefung oder Erweiterung der vorhandenen beruflichen Ausbildung; "Weiterbildung" hat das Ziel einer Qualifizierung, um sich beruflich weiterzuentwickeln und aufzusteigen, z.B. zum Erwerb zusätzlicher Befähigungen. Wir verwenden aus Gründen der Einfachheit die Begriffe im Folgenden synonym.

Durch die mit Herbst 2016 österreichweit eingeführte "PädagogInnenbildung Neu" ist ein durchaus innovatives Konzept einer weitgehend einheitlichen Lehrerausbildung nun formal in Kraft getreten. Die neue Ausbildungsstruktur bezieht sich auf die unter den Punkten 2 bis 4 genannten Ansatzpunkte. Die Frage einer Neugestaltung der Weiterbildung wurde dabei zwar in den frühen Konzepten angesprochen, fand jedoch bislang keinen Niederschlag bei der Gesetzeswerdung.

Der zweite Grund für eine eingehende Beschäftigung mit dem Thema Lehrerfortbildung liegt darin, dass die bewusste Gestaltung der Weiterbildung eine der bedeutendsten Möglichkeiten einer bildungspolitischen Intervention für die Verbesserung von Schul- und Unterrichtsqualität ist. Denn ihre Wirksamkeit im schulischen Alltag tritt im Regelfall bereits nach kurzer Frist ein, während das Wirksamwerden einer neuen Auswahl und Grundausbildung von Lehrern erst mit einer Verzögerung von 15 bis 20 Jahren im Schulbetrieb sichtbar wird.

Der dritte Grund für eine Auseinandersetzung mit diesem Thema ist in der internationalen bildungspolitischen Diskussion zu finden. Gerade in Ländern mit herausragenden schulischen Ergebnissen in internationalen Rankings⁴ sind innovative Konzepte von Lehrerweiterbildung ein entscheidender Bestandteil der bildungspolitischen Gesamtstrategie.

Hinzu kommt, dass alle Länder mit steigenden Ansprüchen im Schulbereich konfrontiert sind. Die zunehmende Heterogenität der Schülerpopulation durch Migration, ein generell beschleunigter gesellschaftlicher Wandel und die Herausforderungen durch technologische Innovationen stellen alle Bildungssysteme vor die Frage, wie sie diesen Veränderungen am effektivsten begegnen können. Die Fort- und Weiterbildung der Lehrer stellt sich diesbezüglich als noch weitgehend ungenutzte Ressource dar.

Lehrerfortbildung in Österreich

Zur Organisation der Lehrerfortbildung in Österreich

Wie in den meisten europäischen Ländern wird Fortbildung grundsätzlich als Aufgabe des einzelnen Lehrers gesehen, der weitgehend autonom darüber entscheidet, in welchen Bereichen und in welchem Umfang er seine Fähigkeiten bzw. Kompetenzen erweitern möchte. Berufliche Fortbildung wird für alle Schulformen im Wesentlichen von den Pädagogischen Hochschulen angeboten bzw. organisiert. In geringerem Ausmaß, wenn auch mit zunehmender Tendenz, werden diese Dienste auch von Universitäten offeriert. Die Lehrer stellen sich in der Regel ihr individuelles Programm zusammen, wobei vor allem an den Pflichtschulen eine Abstimmung mit dem Direktor Usus ist. Die Bandbreite der angebotenen Seminare reicht von unmittelbarer fachlicher Weiterbildung über kreatives Gestalten bis zu Themen wie Stressmanagement und Burnout-Prävention. Zusätzlich sind schulinterne Weiterbildungsprogramme möglich, indem eine Schule ein maßgeschneidertes Programm für bestimmte Entwicklungsbereiche (z.B. Leseförderung, Umgang mit Heterogenität etc.) erhält.⁵

Gesetzliche Regelungen zur Fortbildung

Im Schulunterrichtsgesetz sowie im Beamtendienstrechtsgesetz bestehen generelle Regelungen, aus denen sich eine Fort- und Weiterbildungsverpflichtung für Lehrer ableiten lässt.⁶ Eine quantifizierte Verpflichtung zur Fortbildung besteht aber lediglich für Lehrer an Pflichtschulen (Landeslehrer), für sie ist die Teilnahme an verpflichtenden Fortbildungsveranstaltungen

⁵ Vgl. Eder (2014), S. 164.

⁶ Beispielsweise haben Lehrer laut Schulunterrichtsgesetz (SchUG) 1986 § 51 Abs 2 für die Übernahme bestimmter Funktionen wie Klassenvorstand "erforderliche Fort- und Weiterbildungsangebote" zu besuchen.

im Ausmaß von 15 Stunden pro Jahr vorgesehen.⁷ Es gibt allerdings keine inhaltliche Vorgabe bezüglich der verpflichtenden oder darüber hinausgehenden Ausbildung.

Für die Lehrer an Gymnasien oder berufsbildenden höheren Schulen (BHS) sind im "alten", aber noch bis Herbst 2019 wählbaren Dienstrecht keine stundenmäßigen Verpflichtungen zu Fortbildung vorgesehen.

Initiativen und Unterstützungssysteme für Lehrerfortbildung

Während die gesetzlichen Normen zur verpflichtenden Weiterbildung für Lehrer als relativ reduziert gelten können, gibt es auf ministerieller Ebene in den letzten Jahren eine Reihe von Initiativen, die sich auf Fortbildungsaktivitäten für Lehrer beziehen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang die "Qualitätsinitiative Berufsbildung", das Projekt "Schulqualität Allgemeinbildung", das Unterstützungsnetzwerk "Innovationen Machen Schule Top", die "Leadership Academy" und das "Zentrum für Lernende Schulen". Darüber hinaus wurde die Gründung von österreichweiten Kompetenzzentren für Fachdidaktik, der sogenannten "Austrian Educational Competence Centres" (AECC), an den Universitäten Wien und Klagenfurt gefördert, die neben der Forschung im Bereich des Lehrens und Lernens auch in der Weiterbildung tätig sind.

Allerdings gibt es weder eine übergreifende Koordination der einzelnen Initiativen und Netzwerke noch einen systematischen Informationsaustausch untereinander. Auch zusammenfassende Auswertungen über Nutzung, Teilnahmeintensität, Rückwirkungen auf die Kompetenzlage der Teilnehmer, Auswirkungen auf die Praxis im Schulbetrieb, Evaluationen der Projekte etc. sind derzeit nicht vorgesehen bzw. – falls sie durchgeführt werden – nicht öffentlich zugänglich.

Darüber hinaus wurden im Zuge der Erarbeitung und Beschlussfassung der neuen Lehrerausbildung (der sogenannten "PädagogInnenbildung Neu") verschiedene Initiativen zur Weiterentwicklung, Professionalisierung und Modernisierung der Pädagogischen Hochschulen gesetzt:⁸ Als

⁷ Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG) 1984 § 43 Abs 3.

⁸ Auf der Basis eines Entwicklungsplanes des neu eingerichteten "Qualitätssicherungsrates für Pädagoginnenund Pädagogenbildung" wurde – durch ein neues Dienstrecht und interne Weiterbildung – eine Stärkung der Forschungskompetenz der Pädagogischen Hochschulen eingeleitet, um eine Annäherung an das wissenschaftliche Niveau der Universitäten zu erreichen.

wesentlichste Maßnahme für eine strategische Ausrichtung des inhaltlichen Angebots werden seit 2014 mehrjährige Schwerpunktsetzungen des Fort- und Weiterbildungsangebots ministeriell festgelegt.⁹

Wie es um die Lehrerfortbildung in Österreich steht

Im Rahmen der internationalen TALIS-Studie¹⁰, an der sich Österreich 2008 beteiligte, wurden an rund 300 Schulen der Sekundarstufe 1 (Hauptschulen und Unterstufe der Gymnasien) über 4.000 Lehrer unter anderem zum Thema Fortbildung befragt. Eine Analyse der Studie durch das Bifie (Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens) aus dem Jahr 2010 kommt in Hinblick auf die Fortbildungssituation in Österreich zu folgenden Ergebnissen:¹¹

- » Österreich gehört im internationalen Vergleich zur Spitzengruppe bezüglich der Häufigkeit der Teilnahme an Fortbildungen. 97 Prozent der Befragten gaben an, in den letzten 18 Monaten an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen zu haben. Allerdings steht dieses Ergebnis in Widerspruch zu einer Interviewstudie des Rechnungshofs aus dem Jahr 2007, aus der hervorging, dass sich die Lehrer an den AHS (allgemeinbildenden höheren Schulen) und BHS zu je einem Drittel "intensiv", "mäßig" oder "gar nicht" fortbilden.
- » Bezüglich des Umfangs der Fortbildung liegt Österreich unter dem internationalen Mittelwert. Mit durchschnittlich elf Tagen in 18 Monaten waren die Fortbildungen wesentlich kürzer als in den verglichenen ländern.
- » Innerhalb Österreichs gibt es markante Unterschiede zwischen der Fortbildungspraxis der Hauptschullehrer und der Lehrer an Gymnasien: Erstere sind deutlich fortbildungsaktiver, was mit dem unterschiedlichen Dienstrecht zusammenhängt, das Pflichtschullehrer zu mindestens 15 Stunden (Einheiten) Fortbildung pro Jahr verpflichtet.

⁹ Vgl. BMBF (2014).

¹⁰ TALIS (steht für "Teaching and Learning International Survey") ist eine internationale Studie über die Arbeitsbedingungen und das Lernumfeld von Lehrern, an der insgesamt 23 Länder teilgenommen haben. Vgl. OECD (2009). 11 Vgl. Schmich, Schreiner (2010).

- Die Lehrerinnen und Lehrer schätzen länger dauernde, intensivere Fortbildungen als wesentlich wirksamer ein als kurze Seminare oder Workshops – sie besuchen jedoch überwiegend Kurzangebote während des Schuljahres.¹²
- Diskrepanz zwischen der Anzahl der besuchten Fortbildungsveranstaltungen und dem subjektiv erlebten Nutzen aus dem Besuch dieser Veranstaltungen: 92 Prozent der Befragten haben an "Kursen/Workshops, auch schulinternen Fortbildungen" teilgenommen, aber nur 15 Prozent sind der Meinung, dass die besuchten Fortbildungsveranstaltungen große Auswirkung auf ihre Entwicklung als Lehrer hatte.
- 3 45 Prozent der Lehrer an Hauptschulen und gymnasialen Unterstufen

 also fast jeder zweite würden mehr Fortbildung in Anspruch nehmen, konnten aber kein passendes Angebot finden.

Abgesehen von den Erkenntnissen der TALIS-Studie ist zusammenfassend über den Stand der Lehrerausbildung in Österreich zu sagen:

- » Direktoren haben nur geringe Möglichkeiten, darüber mitzuentscheiden, in welchem Bereich sich die Pädagogen ihrer Schule fortbilden. Das persönliche Interesse der Lehrer steht hier im Vordergrund. Und das stimmt nicht unbedingt damit überein, was die Schüler benötigen.
- » Im Zuge der Erarbeitung der neuen Lehrerausbildung wurden erhebliche Anstrengungen zur Weiterentwicklung und Professionalisierung der Ausbildungsinstitutionen gesetzt. Dasselbe gilt für das didaktische Weiterbildungsangebot. Andererseits wurden auf ministerieller Ebene viele Initiativen und Unterstützungssysteme für die Lehrerfortbildung neu geschaffen sowie eine strategische Ausrichtung des Weiterbildungsangebots in Gang gesetzt.

¹² Laut Angaben des Unterrichtsministeriums gab es im Sommer 2010 16.500 Anmeldungen zu Fortbildungsangeboten, was etwa 14 Prozent der Lehrer entspricht. Vgl. "14 Prozent der Lehrer besuchen Fortbildungen während Ferien", in: Der Standard, 11.08.2010. Bis zum Sommer 2015 erhöhte sich die Anzahl der Anmeldungen auf über 28.000, woraus sich schließen lässt, dass sich der Anteil der Lehrer auf über 20 Prozent erhöht hat. Vgl. "Lehrer bilden sich vermehrt im Sommer fort", in: Der Standard, 30.07.2016. Präzise Zahlen werden vom Unterrichtsministerium nicht zur Verfügung gestellt.

- Was die konzeptionelle Ebene betrifft, befindet sich Österreich bezüglich der Weiterentwicklung der Pädagogischen Hochschulen und der strategischen Planung des Weiterbildungsangebots auf der Höhe der wissenschaftlichen Erkenntnisse und der internationalen Diskussion. Über die tatsächlichen Erfolge der Reforminitiativen der letzten Jahre lässt sich aufgrund des geringen zeitlichen Abstands zu den entsprechenden Beschlüssen und mangels öffentlich zugänglicher Evaluierungen wenig Konkretes aussagen.¹³
- » Während auf der Angebotsseite der Weiterbildung durchaus bemerkenswerte Reforminitiativen gesetzt wurden, wurde auf der Ebene des Lehrerdienstrechts gerade einmal die allernötigste Reform umgesetzt: die Vereinheitlichung der Weiterbildungsverpflichtung für alle Lehrer, die dem neuen Dienstrecht unterliegen. Allerdings ist dieses erst ab 2019 für neu eintretende Lehrer verpflichtend.
- » Die anspruchsvolle Neuausrichtung der Lehrerfortbildung¹⁴ in den Empfehlungen der Expertenkommission zur neuen Lehrerausbildung fand keinen Niederschlag im neuen Dienstrecht. Weder wurde den Schulleitern die formelle Zuständigkeit für die Fortbildungsplanung ihrer Lehrer übertragen, noch wurde das Dienstrecht um leistungsbezogene Elemente erweitert.

Damit bleiben die anspruchsvollen Reforminitiativen zur Lehrerfort- und -weiterbildung auf der Ebene des Bildungsministeriums ohne die notwendige Ergänzung bei den dienstrechtlichen Anforderungsprofilen der Lehrer. Eine solchermaßen halbierte Reform ist weiterhin mehr dem Prinzip Hoffnung ausgeliefert, als sie bewusste politische Steuerung gewährleisten kann.

¹³ An der Fortsetzung der TALIS-Studie im Jahr 2013 nahm Österreich nicht teil. Daher gibt es keine aktuellere umfassende Untersuchung über Attraktivität, Effizienz oder Effektivität von Fortbildungsmaßnahmen für Lehrer an österreichischen Schulen.

¹⁴ Darin werden die verschiedenen Phasen der Ausbildung als Teile eines kontinuierlichen Prozesses der Professionalisierung verstanden. Auf die Erstausbildung (erste Phase) folgt die Berufseinführung (zweite Phase), die wiederum in eine dritte Phase, das lebensbegleitende Lernen, die Fort- und Weiterbildung, mündet. Vgl. BMUKK und BMWF (2010), S. 28 und S. 61 ff.

Weiterbildung im europäischen Vergleich

In beinahe allen europäischen Ländern war die Fort- und Weiterbildung von Lehrern traditionell lediglich ein wenig koordiniertes "Anhängsel" der Lehrererstausbildung. Daher fand Weiterbildung in den meisten Ländern auf Basis der Eigeninitiative bzw. der Freiwilligkeit der Lehrer statt. Von Seiten der staatlichen Stellen wurden lediglich ein entsprechendes Ausbildungsangebot und Freistellungen während der Schulzeit angeboten.¹⁵

Spätestens nach der Jahrtausendwende wurde die Fortbildung der Lehrerschaft in nationalen wie internationalen Studien ein zunehmend wichtiges Thema. Impulsgeber war die von den PISA-Studien um das Jahr 2000 angestoßene Diskussion über wirksame Ansatzpunkte zur Verbesserung von Schülerleistungen. Auch Organisationen wie die Europäische Union und die OECD haben in Form von vergleichenden Studien versucht, den Informationsstand ihrer Mitgliedsländer über verschiedene bildungspolitische Strategien und Erfolgsmodelle zu verbessern.

In einer vom Europäischen Parlament in Auftrag gegebenen Studie zur Ausbildung von Grundschullehrern aus dem Jahr 2008 werden vier international anerkannte Qualitätskriterien für die Merkmale einer guten Lehrerausbildung identifiziert: staatliche Anerkennung, Berufseinführung, berufliche Fortentwicklung und Qualitätssicherung. ¹⁶ Bezüglich der beruflichen Fortentwicklung wird auf einen positiven Zusammenhang zwischen der berufsbegleitenden Lehrerfortbildung und den schulischen Leistungen hingewiesen. Die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung an Grundschulen in Jerusalem¹⁷ deuten darauf hin, "dass die Fortbildung eine höhere Leistung der Kinder zur Folge hatte und dass die Lehrerfortbildung möglicherweise ein kostengünstigeres Mittel zur Verbesserung der Prüfungsergebnisse ist als die Verringerung der Klassengröße oder die Erhöhung der Stundenzahl."¹⁸

¹⁵ Vgl. Schmid (2005).

¹⁶ Vgl. Europäisches Parlament. Fachreferat Struktur- und Kohäsionspolitik (2008), S. V.

¹⁷ Vgl. Angrist; Lavy (2001).

¹⁸ Europäisches Parlament (2008), S. 13.

Allerdings kommt ein Vergleich der tatsächlichen Situation der Lehrerfortbildung in den Ländern der Europäischen Union zu Anfang der Jahrtausendwende zu einem ernüchternden Ergebnis:

"Unseren Untersuchungen zufolge findet eine Fortbildung nur in etwa der Hälfte der EU-27 statt, und selbst in den Ländern, in denen sie obligatorisch ist, besteht Unklarheit über die Teilnehmerquote und sind oft weniger als 20 Stunden im Jahr vorgeschrieben. Am ehrgeizigsten ist man in den Niederlanden, wo zehn Prozent der jährlichen Arbeitszeit eines Lehrers für Qualifizierungszwecke genutzt werden sollen und die Lehrer die Maßnahmen in Gesprächen mit ihren Arbeitgebern auswerten."

Seither hat allerdings eine Reihe von europäischen Ländern damit begonnen, den Fokus mehr und mehr von der Erstausbildung auf die Fort- und Weiterbildung zu verlagern. Ein aktueller Bericht der Europäischen Kommission analysiert erstmals den Zusammenhang zwischen den politischen Maßnahmen, die den Lehrerberuf reglementieren, und den Einstellungen, den Wahrnehmungen und der gelebten Praxis der Lehrkräfte.²⁰ Für den Bereich der beruflichen Weiterbildung lassen sich damit vergleichsweise aktuelle Aussagen über den Bedarf an Weiterbildung, die Teilnahmefrequenz sowie über fördernde Faktoren und Hindernisse für die berufliche Weiterbildung in europäischen Ländern bzw. Bildungssystemen erschließen.

¹⁹ Europäisches Parlament (2008), S. 13.

²⁰ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a). Der Bericht konzentriert sich auf die Lehrkräfte im Sekundarbereich I (5.-8. Schulstufe; in Österreich: Hauptschule, Neue Mittelschule, Unterstufe Gymnasium). Darin werden die über das Eurydice-Netzwerk erfassten qualitativen Informationen mit den umfangreichen quantitativen Daten der TALIS-Umfrage von 2013 kombiniert. Eurydice ist ein von der EU-Agentur für Bildung, Audiovisuelles und Kultur koordiniertes Netzwerk, bestehend aus 41 nationalen Länder-Kontaktstellen in den 37 Staaten, die am Erasmus-Programm teilnehmen. Das sind die 28 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein, Montenegro, Republik Mazedonien, Norwegen, Serbien und die Türkei; vgl. http://ec.europa.eu/eruydice.

Der Bedarf an Weiterbildung

Der Bedarf an Weiterbildung auf europäischer Ebene*

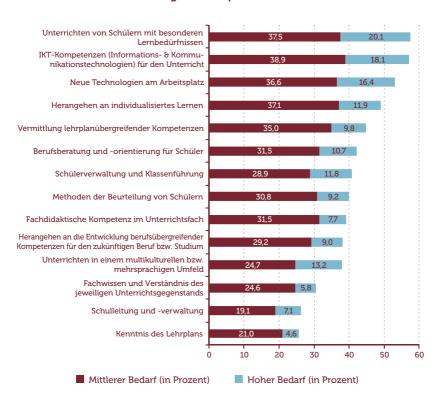


Abbildung 1

* Die Daten stammen aus der TALIS-Erhebung von 2013, an der Österreich nicht teilgenommen hat. Anteil der Lehrer im Sekundarbereich I, die einen mittleren oder hohen Bedarf an beruflicher Weiterbildung angeben; nach Themenbereichen. Quelle: Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 58. Unabhängig von der Berufserfahrung und der Altersgruppe nennt ein hoher Anteil der Lehrer einen mittleren oder hohen Weiterbildungsbedarf in Bereichen, die eine angemessenere, vielfältigere oder innovativere Unterrichtspraxis ermöglichen. Spitzenreiter sind die Bereiche "Unterrichten von Schülern mit besonderen Lernbedürfnissen" und "IKT-Kompetenzen²¹ für den Unterricht". Sie sind dicht gefolgt von "Neue Technologien am Arbeitsplatz", "Herangehen an individualisiertes Lernen" und "Vermittlung lehrplanübergreifender Kompetenzen". Ein vergleichsweise kleinerer Anteil nennt Bereiche wie "Kenntnis des Lehrplans" oder "Fachwissen oder Kenntnis des jeweiligen Unterrichtsgegenstands", was darauf hindeutet, dass sich die Lehrkräfte im eigenen Fach durchaus kompetent und sicher fühlen, sie jedoch Weiterbildung in Bereichen für nötig halten, durch die ihre pädagogisch-didaktischen Kompetenzen und Lehrmethoden gestärkt werden.²² Lehrkräfte – so die Schlussfolgerung der Studienautoren – benötigen Ressourcen in Form von Weiterbildung, um ihre Bemühungen in erster Linie auf die Unterstützung der Schüler zu richten und diese entsprechend ihrer individuellen Erfordernisse nach modernen Methoden zu unterrichten.

Offensichtlich ist der Bedarf an den Themen "IKT-Kompetenzen für den Unterricht" und "Neue Technologien am Arbeitsplatz" in der Fortbildung nach wie vor hoch. Eine Analyse nach Altersgruppen deutet darauf hin, dass in diesem Bereich immer noch ein Generationenunterschied bei den Lehrern besteht.

Wer legt den Bedarf an Weiterbildung fest?

In 13 der untersuchten 41 europäischen Bildungssysteme²³ sind berufliche Weiterbildungspläne auf der Ebene der Schulen nicht verbindlich vorgeschrieben, im restlichen Europa ist die Zuständigkeit sehr unterschiedlich definiert. Es lässt sich daher kein länderübergreifendes Bild erstellen. Generell lassen sich allerdings drei wesentliche Akteure erkennen, die in den unterschiedlichen Bildungssystemen auf die Bühne treten:

²¹ IKT = Informations- und Kommunikationstechnologien.

²² Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 60.

²³ In Belgien wird zwischen der "französischen Gemeinschaft", der "deutschsprachigen Gemeinschaft" und der "flämischen Gemeinschaft" unterschieden, das Vereinigte Königreich wird in England, Wales, Nordirland und Schottland unterteilt. Daher übersteigt die Zahl der Bildungssysteme die Zahl der Länder.

- 1 die obersten Bildungsbehörden
- 2 die lokalen Bildungsbehörden oder die Schulen selbst
- 3 die Lehrer selbst

In den meisten europäischen Bildungssystemen wird die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung zwischen den Ebenen geteilt. Die obersten Bildungsbehörden sind jedoch flächendeckend zumindest für die Festlegung der wichtigsten politischen Prioritäten maßgebend. Diese können als obligatorische Regeln festgelegt sein oder lediglich einen groben Rahmen vorgeben, der in hoher lokaler Autonomie umgesetzt wird. In zehn Bildungssystemen wird der Bedarf an Weiterbildung ausschließlich auf lokaler Ebene bzw. von den Schulen festgelegt, ohne Vorgaben durch die Zentralbehörde.²⁴

Diesbezüglich ist festzuhalten, dass in manchen Bildungssystemen (wie etwa in Polen) die beruflichen Weiterbildungspläne wichtige Elemente für die Evaluierung der Lehrkräfte, aber auch der Schule selbst, darstellen. Im Vereinigten Königreich (England, Wales und Nordirland) ist die Fortbildung ein integraler Bestandteil des Schulentwicklungsplanes, der aufgrund gesetzlicher Vorgaben von jeder Schule zu erstellen ist. ²⁵ Darin müssen – wie für alle Entwicklungsbereiche – Ziele, Maßnahmen und Ressourcen für die Fortbildung der Lehrer und des Schulleiters aufgeführt werden. ²⁶

²⁴ In Belgien (deutschsprachige Gemeinschaft), der Tschechischen Republik, Dänemark, Deutschland, Litauen, den Niederlanden, Polen, der Slowakei, Finnland und Schweden; vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 62.

²⁵ Vgl. Department of Education (2010).

²⁶ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 65.

Liechtenstein: Weiterbildung durch Zusammenwirken aller Schulinstanzen

Die Struktur des Schulsystems in Liechtenstein ist grundsätzlich jener der Schweiz sehr ähnlich. Die Besonderheit ergibt sich durch die geringe Größe und damit geringe Anzahl der Schulen. So gibt es in Liechtenstein insgesamt nur 22 öffentliche und drei private Schulen, davon ein einziges Gymnasium. Oberste Bildungsbehörde ist das Schulamt, verantwortlich für die Schulaufsicht sind Stufeninspektorate. Der Schulleiter ist im Zusammenwirken mit den Schulbehörden für die administrative, personelle, finanzielle und pädagogische Führung der Schule verantwortlich.

Schulamt, Inspektorate, Schulleiter und die einzelnen Lehrkräfte wirken gemeinsam an der Festlegung des beruflichen Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungspläne mit.²⁷ Das Schulamt als Behörde kann die gesamte Lehrerschaft zu bestimmten Fortbildungsmaßnahmen verpflichten. Die Inspektorate können Verpflichtungen zur Teilnahme an diversen Veranstaltungen für bestimmte Lehrerkategorien festlegen. Durch Stufeninspektoren kann die oberste Bildungsbehörde auch auf einzelne Lehrpersonen Einfluss nehmen: Inspektoren können im Zuge der Personalbeurteilung Lehrer zum Besuch gewisser Fortbildungen verpflichten.²⁸ Lehrer sind zu "regelmäßiger" Weiterbildung verpflichtet, wobei von zentraler Stelle keine Mindestverpflichtungen festgelegt sind.

Die Schulleitung stellt eine weitere Ebene in der Fortbildungshierarchie dar. In hausinternen Mitarbeitergesprächen kann die Schule gemeinsam mit den Lehrern Fortbildungspläne entwickeln. Dafür werden bei den Gesprächen Zielvereinbarungen mit konkreten Umsetzungsvorhaben erarbeitet und entsprechende Fristen zur Überprüfung festgelegt.²⁹

Im Jahr 2008 wurde die automatische Gehaltsvorrückung abgeschafft, stattdessen setzt sich das Gehalt eines Lehrers nun aus der Grundbesoldung, dem Erfahrungsanteil, dem fixen Leistungsanteil und dem variablen Leistungsanteil zusammen. Im Abstand von fünf Jahren sind jeweils Erhöhungen des fixen Leistungsanteils vorgesehen.³⁰ Allerdings nur dann,

²⁷ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 63.

²⁸ Vgl. Scheerens (2010), S. 143.

²⁹ Allerdings müssen die Bewerbungen für Fortbildungsveranstaltungen von den Schulinspektoren bewilligt werden; vgl. Landesverwaltung Liechtenstein – Ressort Bildungswesen (2007), S. 33-34.

³⁰ Vgl. Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein (2004), Art 17d.

wenn die Leistungsbeurteilung im Zuge der Personalgespräche positiv ausfällt. So kann das Auslassen oder Versäumen einer angeordneten Ausund Weiterbildung zu einer Nichterhöhung des fixen Leistungsanteils führen.³¹ Neben den fixen Leistungsanteilen können auch variable Leistungsanteile ausgegeben werden. Schulleiter können für Lehrer, die besondere Ausbildungen oder besondere Fortschritte vorweisen, eine Erhöhung des variablen Leistungsanteils vorschlagen. Das Schulamt entscheidet dann, je nach seinen finanziellen Möglichkeiten, ob diesem Vorschlag nachgegangen wird.³² Durch die regelmäßige Beurteilung und die damit verbundene Überprüfung der individuellen Fortschritte haben Lehrerfortbildungen Auswirkungen auf das Lehrergehalt.

Neben der obligatorischen und der schulinternen Weiterbildung erarbeiten die Lehrpersonen ihre individuellen Weiterbildungsprogramme.³³ Einerseits wird eine Reihe von unterschiedlichen Weiterbildungsveranstaltungen vom Schulamt selbst organisiert. Diese richten sich allerdings primär an Volksschullehrer. Daher bilden sich vor allem Lehrer der Sekundarstufen oft bei privaten Organisationen der Region fort. Zusätzlich organisieren die Fachschaften am Liechtensteinischen Gymnasium eigene Weiterbildungsveranstaltungen, für die Experten angeheuert werden.

Die individuelle Zielsetzung der Lehrpersonen, die Festlegung der Maßnahmen, um diese zu erreichen, sowie die Evaluierung der Lehrqualität beruhen auf einer Mischung aus Selbst- und Fremdbeurteilung. Lehrer sollen ihren eigenen Unterricht in Selbstreflexion, anhand von selbst definierten Kriterien, beurteilen. Die Lehrperson definiert bestimmte Ziele für sich selbst und fasst diese in einem Kurzportfolio zusammen.³⁴ Gleichzeitig führen die Lehrpersonen ein "Testatheft" über besuchte Weiterbildungen.³⁵ So entsteht eine breite Datengrundlage, in der sowohl die individuellen Ziele als auch die Entwicklung vermerkt sind. Sie stellt eine Grundlage für die Personalbeurteilung dar.

Die Weiterbildung und deren Planung beruht daher sowohl auf einfachen Top-down-Bestimmungen als auch auf Bottom-up-Strategien.

³¹ Vgl. Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein – Ressort Bildungswesen (2007), S. 33; dies ist allerdings so gut wie nie der Fall.

³² Vgl. Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein (2004), Art 17 Abs 5.

³³ Vgl. Schulamt des Fürstentums Liechtenstein (2005), S. 18.

³⁴ Vgl. Schulamt des Fürstentums Liechtenstein (2005), S. 24.

³⁵ Vgl. Scheerens (2010), S. 143.

Berufliche Weiterbildung: freiwillig oder verpflichtend?

Die Lehrerfortbildung nimmt in den Ländern Europas unterschiedliche rechtliche Positionen ein. Im überwiegenden Teil – in 29 von 38 Bildungssystemen³⁶ – ist Lehrerfortbildung als Teil der Berufspflicht verankert. In vielen Ländern ist sie auch für eine Beförderung erforderlich, wobei dies mit einer Verankerung in der Berufspflicht meist Hand in Hand geht. Die verpflichtende Lehrerfortbildung nimmt allerdings unterschiedliche Intensität an. Während Luxemburg zum Beispiel nur acht Stunden Fortbildung pro Jahr vorschreibt, liegt derselbe Wert in Serbien bei 68 Stunden.³⁷ In einigen Ländern, beispielsweise in Schottland, gilt die Fortbildung zwar als Berufspflicht, es wird aber keine Minimalanzahl von Stunden festgelegt, die jeder Lehrer zu absolvieren hat.

In einigen wenigen Ländern ist Lehrerfortbildung optional. In diesen Ländern wird den Lehrern eine Teilnahme an Kursen und Fortbildungen dennoch nahegelegt.

Beteiligung an Weiterbildung

Die Frage der Beteiligung an Weiterbildung wird im Eurydice-Bericht anhand von zwei verschiedenen Indikatoren untersucht: der Diversität der Maßnahmen, also der verschiedenen Arten von Weiterbildungsaktivitäten (von strukturierten Kursen oder Workshops bis zur Teilnahme an Weiterbildungsnetzwerken oder Hospitationen), und der Intensität der Maßnahmen, also der Zeit, die für berufliche Weiterbildung aufgewendet wurde.³⁸

Die bei Weitem häufigste Form der Weiterbildung ist die Teilnahme an zeitlich eher kurzen, formalen Kursen oder Workshops. Im Durchschnitt haben 65 Prozent der Lehrkräfte in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an solchen Maßnahmen teilgenommen.

³⁶ In diesem Vergleich werden die EU-28-Länder sowie die Türkei, Serbien, Montenegro, Mazedonien, Norwegen, Liechtenstein und Island behandelt, wobei Belgien in drei Bildungssysteme unterteilt wird und Schottland getrennt vom Rest des Vereinigten Königreichs angeführt wird.

³⁷ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S.71.

³⁸ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 66 ff.

Eine Veränderung im Vergleich zu früheren Untersuchungen³⁹ zeigt sich daran, dass Formen der beruflichen Weiterbildung, die stärker auf gemeinsamem Arbeiten beruhen ("Peer"-Ansatz) und eher aus Basis-Initiativen stammen (Bottom-up-Ansatz), an Bedeutung gewinnen. So stellt die Beteiligung an speziell der beruflichen Weiterbildung gewidmeten Lehrernetzwerken bereits die vierthäufigste der genannten Weiterbildungsaktivitäten dar.

Zeitliche Intensität der Weiterbildung

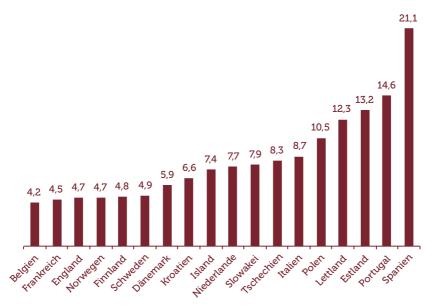


Abbildung 2

Durchschnittliche Zahl von Tagen, an denen Lehrer der Sekundarstufe I in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung an strukturierten⁴⁰ Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2013. Österreich hat an dieser Studie nicht teilgenommen.

Quelle: Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015b), S. 26.

³⁹ Etwa die TALIS-Studie von 2008.

⁴⁰ Grundsätzlich sind die Angaben zur zeitlichen Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen mit Vorsicht zu betrachten. Ein kontinuierliches Qualifikationsprogramm kann Monate oder sogar Jahre dauern, während ein Kurs oder ein Workshop nach einem halben Tag abgeschlossen sein kann.

Die grafische Darstellung zeigt die großen Unterschiede in der zeitlichen Dauer der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen in den europäischen Ländern. Ein bestimmtes Muster, etwa eine Korrelation zu bestimmten Typen von Bildungssystemen, lässt sich nicht feststellen. Dennoch lässt sich eine generelle Aussage treffen, wenn die zeitliche Intensität der Weiterbildung mit der Frage nach dem Status der beruflichen Verpflichtung gemeinsam betrachtet wird:⁴¹ In Staaten, in denen die Weiterbildung nicht als Berufspflicht oder Voraussetzung für eine Beförderung gilt, liegt der Trend (gemessen in Tagen) unter dem EU-Durchschnitt. Dagegen liegen in Ländern, in denen die berufliche Weiterbildung als Berufspflicht gilt, die Werte in der Regel über dem EU-Durchschnitt. Länder, in denen die berufliche Weiterbildung zusätzlich als Voraussetzung für eine Beförderung gilt, weisen die zeitintensivsten Fortbildungen auf. Vier dieser sechs Länder, nämlich Spanien, Lettland, Portugal und Rumänien, liegen deutlich über dem EU-Durchschnitt.⁴²

⁴¹ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 71.

⁴² Die zwei anderen Länder sind Kroatien und die Slowakei.

Niederlande: Anspruch auf berufliche Weiterbildung für 83 Stunden im Jahr

Im niederländischen Bildungssystem liegt die Verantwortung für die Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen direkt bei den Schulen. Das Budget für Weiterbildung ist Teil des gesamten Personalbudgets und kann, wie alle anderen Budgetmittel, von den Schulen autonom verwaltet werden. Diese können ihr Weiterbildungsbudget dann für Kurse aller Art, also auch für Kurse von privaten Anbietern, verwenden. Es gibt keine zentralen gesetzlichen Bestimmungen bzw. keine stundenmäßige Verpflichtung zur Fortbildung für Lehrer, jedoch die Empfehlung dafür. Allerdings sind seit dem 1. August 2013 in den Tarifverträgen pro Lehrkraft der Anspruch auf ein jährliches Budget von 600 Euro und der Anspruch auf 83 Stunden berufliche Weiterbildung vorgesehen. 43 Seit 2008 können sich Lehrer zusätzlich für ein Lehrerfortbildungsstipendium (teacher development grant) bewerben, das vor allem dazu dient, zusätzliche akademische Abschlüsse zu erlangen. Es ermöglicht Lehrern, sich über eine maximale Dauer von vier Jahren jeweils zwei Tage pro Woche auf das Studium zu konzentrieren, ohne dabei Gehaltseinbußen in Kauf nehmen zu müssen.44 60 Prozent der Lehrer, die ein solches Stipendium ausgezahlt bekamen, nahmen an einem Kurs teil, der länger als zwei Jahre dauerte. 45

⁴³ Vgl. OECD (2016), S. 103.

⁴⁴ Vgl. Ministry of Education, Culture and Science (2016), S. 12.

⁴⁵ Vgl. Scheerens (2010), S. 149.

Anreize für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen

Anreize durch zusätzliche Leistungen können unterschiedlicher Natur sein:

- 1 finanzielle Anreize wie Gehaltserhöhungen oder andere Zulagen
- 2 Beförderungen
- 3 Beibehaltung der aktuellen Besoldungsgruppe bei Absolvierung der vorgegebenen Fortbildungsmaßnahmen und
- 4 berufliche Mobilität oder Versetzungen an andere Schulen.

In nahezu zwei Drittel der Bildungssysteme Europas werden Anreize zur Teilnahme gesetzt.

Die am meisten verwendete Maßnahme ist jene der Beförderung. In acht Bildungssystemen werden Lehrkräfte in der Regel dann befördert, wenn sie an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich teilgenommen haben. In zehn weiteren wird eine solche Teilnahme bei Beförderungen als ein Faktor mit berücksichtigt. Zusätzliche offizielle Qualifikationen, die als Fortbildung absolviert wurden, können oft unerlässliche Voraussetzungen für eine bestimmte Stelle im Schulwesen darstellen.⁴⁶

Die finanziellen Anreize nehmen in den unterschiedlichen Ländern verschiedene Formen an. In Spanien erhalten Lehrkräfte mit Beamtenstatus alle fünf oder sechs Jahre weitere Zulagen, allerdings nur, sofern sie an Weiterbildungsseminaren teilgenommen haben. In Ländern wie der Slowakei hingegen bekommen Lehrkräfte eine Gehaltserhöhung, sobald sie 30 Leistungspunkte für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen erzielt haben. In Liechtenstein muss sowohl die Absolvierung von Weiterbildungskursen vorliegen als auch eine verbesserte Leistung bei einer Evaluierung nachgewiesen werden, bevor eine Zulage vergeben wird. Hier wird also auch die Wirksamkeit der Fortbildung getestet.⁴⁷

Alle Bildungssysteme, die von der Europäischen Kommission analysiert wurden, weisen Formen der finanziellen Unterstützung auf, um zusätzliche Kosten für die Lehrer zu vermeiden. Der einzige Unterschied besteht darin, wie diese Unterstützung ausgezahlt wird. Der Großteil der

Länder bietet kostenlose Kurse an, die entweder zentral oder von akkreditierten Anbietern ausgerichtet werden. Das weist darauf hin, dass der Staat als Hauptverantwortlicher für die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften fungiert.⁴⁸

In anderen Systemen werden Förderungen für die Organisation beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen direkt an die Schulen vergeben. Dieses Konzept, nach welchem die Schulen und deren Leitungen im Wesentlichen für die berufliche Weiterbildung ihrer Lehrkräfte verantwortlich sind, kann sich den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Schulen und Gemeinden besser anpassen.⁴⁹

⁴⁸ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 78.

⁴⁹ Vgl. Europäische Kommission/EACEA/Eurydice (2015a), S. 79.

Singapur: "Lebenslanges Lernen" als professionelle Aufstiegschance

In vielen Ländern ist der Lehrberuf relativ einförmig und bietet, abgesehen von der Stelle des Schulleiters, kaum Aufstiegschancen. Die Aufgaben von Lehrern ändern sich vom ersten Tag des Unterrichtens bis zum letzten nur geringfügig. Es ist daher wertvoll, professionelle Zwischenschritte im Laufe einer Lehrerkarriere einzuführen. Auch Lehrer, die keine Position in der Schulleitung anstreben, sollten die Möglichkeit haben, sich beruflich weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang können Fort- und Weiterbildungen eine wichtige Rolle einnehmen. Ein professionelles System zur Weiterentwicklung innerhalb der Lehrerlaufbahn findet man in Singapur.

Regelmäßige Hospitationen gehören in Singapur zum Schulalltag: teils durch andere Lehrer im Zuge ihrer Weiterbildung, teils durch höher gestellte Lehrer im Rahmen der Lehrerbeurteilung oder durch offizielles, staatliches Personal, das die Fähigkeiten der einzelnen Lehrer überprüft.50 Nach drei Jahren im Lehrberuf evaluiert eine zentrale Stelle durch Gespräche und Hospitationen, für welchen Karriereweg die unterschiedlichen Lehrer am besten geeignet sind. Im Bildungssystem von Singapur gibt es drei verschiedene weiterführende Wege: Meisterlehrer, pädagogische Forschung oder Schulleitung. Jeder dieser Berufswege sieht gewisse Weiterbildungsmaßnahmen und berufliche Zwischenstufen vor. So werden spätere Schulleiter schon von früh an geschult und begleitet und durch Positionen im mittleren Management langsam an eine Führungsposition herangeführt. Andererseits bedeutet die Karriere als Meisterlehrer, dass auch Lehrpersonen, die im Klassenraum arbeiten wollen, größere Karriere- und vor allem Weiterentwicklungsoptionen haben. Dieses System hat daher nicht nur eine Professionalisierung von Lehrern und Schulleitern zur Folge.51 Der Lehrerberuf wird zusätzlich aufgewertet und bietet so einen spannenderen Karriereweg an.

Zusammenfassung

Seit der Jahrtausendwende wurde die Fortbildung der Lehrerschaft in einem Großteil der europäischen Länder und auf EU-Ebene ein zunehmend wichtiges Thema. In einer Studie des Europäischen Parlaments wurde u.a. auf eine wissenschaftliche Untersuchung verwiesen, in der ein positiver Zusammenhang zwischen der berufsbegleitenden Lehrerfortbildung und den schulischen Leistungen von Grundschulkindern festgestellt wird. Insofern wird Lehrerfortbildung als effizienteres Mittel zur Verbesserung der Schülerleistungen gesehen als strukturelle Maßnahmen wie die Verringerung der Klassenschülerzahl.

In einem aktuellen Bericht der Europäischen Kommission wird der Zusammenhang zwischen der politischen Reglementierung und der aktuellen Situation des Lehrerberufs in den europäischen Ländern analysiert. Auf dieser Basis lassen sich für den Bereich der Lehrerfortbildung folgende Aussagen treffen:

- » In den meisten europäischen Ländern fühlen sich die Lehrkräfte im eigenen Fach ausreichend geschult, halten jedoch Weiterbildung in Bereichen für wesentlich, durch die ihre pädagogisch-didaktischen Kompetenzen und das Wissen über innovative Lehrmethoden gestärkt werden. Beim älteren Teil der Lehrer stehen zudem Themen wie "IKT-Kompetenzen für den Unterricht" an vorderster Stelle.
- » Im überwiegenden Teil der europäischen Länder ist Lehrerfortbildung als Teil der Berufspflicht verankert, allerdings in sehr unterschiedlichen Zeitausmaßen: Die Bandbreite reicht hier von acht Stunden jährlich in Luxemburg bis zu 68 Stunden in Serbien. Am ambitioniertesten ist man in den Niederlanden, wobei hier die Fortbildung keine Verpflichtung, sondern eine Empfehlung darstellt: In den Tarifverträgen ist ein Anspruch auf 83 Stunden berufliche Weiterbildung vorgesehen.
- Die tatsächliche Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen weist eine Bandbreite zwischen rund vier Tagen und über 20 Tagen pro Jahr auf. Es besteht eine positive Korrelation zwischen der Anzahl an Tagen, die für Weiterbildung aufgebracht werden, und der rechtlichen Verpflichtung dazu. In Ländern, in denen die Weiterbildung als Berufspflicht definiert ist und Voraussetzung für eine Beförderung darstellt, liegt die Beteiligung in der Regel über dem EU-Durchschnitt.

» In nahezu zwei Drittel der europäischen Länder werden Anreize für die Teilnahme an beruflicher Fort- oder Weiterbildung gesetzt, wobei diese sehr unterschiedlich ausfallen können. Die am öftesten verwendete Maßnahme ist dabei die Beförderung: In acht Ländern werden Lehrkräfte in der Regel dann befördert, wenn sie erfolgreich an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, in zehn weiteren wird eine Teilnahme als ein Faktor bei Beförderungen mit berücksichtigt.

Empfehlungen der Agenda Austria

»Die eigentliche Professionalitätsentwicklung im Lehrerberuf findet erst nach dem Studium statt. Deshalb haben die international leistungsstarken Bildungssysteme ein aufeinander aufbauendes Konzept der Aus- und Weiterbildung für Lehrer. Nach dem Studium wird der Einstieg in den Beruf durch Weiterbildung und Coaching begleitet. Und danach ist Weiterbildung als bezahlte Arbeitszeit in die Personalplanung einkalkuliert.«⁵²

1. Die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte sollte als wichtiges Feld der Weiterentwicklung des österreichischen Schulwesens erkannt werden.

Derzeit ist die Intensivierung der Lehrerfortbildung kein prioritäres Projekt der Schulreformdebatte. Wenn überhaupt, ist die Frage des Anteils von während der Unterrichtszeit oder während der unterrichtsfreien Zeit in Anspruch genommenen Fortbildungen Thema für die öffentlichen Diskussionen. Innovationen und Qualitätsverbesserungen von Schule und Unterricht werden in erster Linie von Strukturveränderungen (Verlagerung von Entscheidungskompetenzen im Rahmen von Autonomiekonzepten, Neue Mittelschule, Schulversuche zu Gesamtschulregionen etc.) oder von der Erneuerung der Lehrerausbildung erwartet. Aber eine einfache Projektion des Austauschprozesses der Lehrpersonen durch Pensionierungen und neu ins Berufsleben eintretende Lehrer macht deutlich:⁵³ Auch wenn bis 2025 eine verstärkte Pensionierungswelle zu erwarten ist, würde es doch 15 bis 20 Jahre dauern,⁵⁴ bis eine kritische Masse von 30 bis 40 Prozent an neu ausgebildeten Lehrern in den Schulbetrieb integriert ist.

Der entscheidende Hebel zur Veränderung der schulischen Praxis liegt in der Weiterbildung, nicht in der Erstausbildung.

⁵² Iller, C.: Impulse aus anderen Ländern, zitiert nach: Kopp (2014), S. 93.

⁵³ Vgl. IHS (2013), S. 43-44.

⁵⁴ Die neue Lehrerausbildung begann ab 2015, die ersten nach dem neuen Modus fertig ausgebildeten Lehrer (inklusive Induktionsphase) sind nach fünf bis sechs Jahren zu erwarten.

2. Die Reforminitiativen bei den Ausbildungsinstitutionen und dem Weiterbildungsangebot sollten durch organisatorische Reformen und dienstrechtliche Reformen ergänzt werden.

Die politische Steuerung bei der Reform der Lehrerweiterbildung sollte nicht nur auf der Angebotsseite erfolgen. Auf drei Ebenen sollten ergänzende Reformen erfolgen:

Auf organisatorischer Ebene – Schulautonomie und freier Weiterbildungsmarkt

- » Im Zuge der Erweiterung der Schulautonomie sollte budgetäre Autonomie auch den Bereich der Fortbildung umfassen. Fortbildungsbudgets sollten jeweils
 - » an die einzelnen Lehrer für individuelle Schwerpunkte,
 - ≫ an die Schulleitungen für schulische Schwerpunkte und schulinterne Weiterbildung und
 - » an die Bildungsverwaltung für überregionale Fortbildungsschwerpunkte zugewiesen werden.
- » An den Schulen sind Maßnahmen einer professionellen Personalentwicklung einzurichten: koordinierte Weiterbildungspläne in Abstimmung mit der Schulleitung, ein Dokumentationswesen der Weiterbildungsaktivitäten für alle Lehrer (das auch auf der Ebene der Bildungsverwaltung zugänglich ist), verpflichtende Aufnahme der Fortbildungsziele in die Jahresgespräche etc.⁵⁵
- » Ergänzend zur Übertragung von Fortbildungsbudgets an die Schulstandorte sollte das Angebot der Pädagogischen Hochschulen und Universitäten durch die Möglichkeit der Wahl von Angeboten am freien Markt unterstützt werden, um mehr Wettbewerb der Anbieter zu befördern.

⁵⁵ An vielen österreichischen Schulen werden solche Maßnahmen bereits auf freiwilliger Ebene durchgeführt. Es geht jedoch darum, dies an allen Schulen zum Standard zu machen.

Auf Ebene der Schulleitungen – effektives Management durch die qualifizierten Direktoren

- » Der Schulleitung sollte die Zuständigkeit und die Verantwortung für die Personalentwicklung und damit für die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte übertragen werden. Dies umfasst einerseits die Beratung der Lehrer und das gemeinsame Erstellen der Weiterbildungspläne, andererseits die Kontrolle und allfällige Bestätigung von Karriereschritten nach erfolgter Höherqualifizierung.
- » Die Schulleitung sollte auch die Zusammenarbeit der Lehrer untereinander (Teamarbeit und Feedback-Kultur) f\u00f6rdern, Schulentwicklungsprozesse ansto\u00dfen und gemeinsame Weiterbildungsaktivit\u00e4ten der Lehrer an der Schule organisieren.
- » Voraussetzung dazu ist eine Professionalisierung der Schulleitungen durch qualifizierte Ausbildung oder berufsbegleitende und gef\u00f6rderte Weiterqualifizierung. Ein objektiver Auswahl- und Bestellungsprozess ist dabei eine Selbstverst\u00e4ndlichkeit. Die Attraktivit\u00e4t des Berufsbildes des Direktors sollte durch leistungsbezogene Gehaltsanteile gesteigert werden.
- » Die erweiterte Zuständigkeit und erhöhte Verantwortung der Schulleitung bedarf begleitender Unterstützung durch administratives Personal bzw. an größeren Schulstandorten durch die Einrichtung einer mittleren Managementebene.

Auf Ebene des Lehrerdienstrechts

- Die Definition der Lehrerarbeit über die Anzahl der Unterrichtsstunden ist durch ein Jahresarbeitszeitmodell bzw. eine Arbeitszeitregelung mit fixen Wochenarbeitszeiten zu ersetzen. Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung soll je nach Schultyp, Fächer, weiteren Aufgaben am Schulstandort und der Karriereentwicklung von der Schulleitung und in Abstimmung mit den anderen Lehrern festgelegt werden.
- » Arbeitsplatz Schule: Ein modernes Arbeitszeitmodell bedingt eine explizite Anwesenheitsverpflichtung am Schulstandort wie in jedem modernen Dienstleistungsbetrieb; diese tritt im Gleichschritt mit der Schaffung angemessener Arbeitsplätze an der Schule in Kraft. Eine moderne Schulorganisation mit hoher Autonomie erfordert neben der reinen Unterrichtstätigkeit auch den Einsatz für Lernbetreuung,

- Vorbereitungen im Team, Schulentwicklungsarbeit und Elterngespräche und schulinterne Fortbildung. Dies setzt eine ganztägige Anwesenheit der Lehrer am Schulstandort voraus.
- Die Erfahrungen auf europäischer Ebene legen die Festlegung einer verpflichtenden Fort- und Weiterbildung in wesentlich höherem Ausmaß nahe, als das bisher der Fall ist. Die Orientierung sollte entsprechend der hohen Bedeutung dieses Bereichs an der oberen Grenze der Bandbreite europäischer Länder liegen (60-80 Stunden pro Jahr).⁵⁶
- » Die bestehenden, attraktiven Gehaltsperspektiven der österreichischen Lehrer sollten in ein Grundgehalt und leistungsbezogene Gehaltsbestandteile aufgebrochen werden. Beförderungen und Gehaltsvorrückungen sollten an überprüfbare Weiterbildungserfolge der Lehrer gekoppelt werden.
- Dienstrechten blockiert eine Weiterentwicklung des österreichischen Schulwesens auf Jahrzehnte hinaus. Die aktiven Lehrer sind sukzessive ebenfalls in ein erneuertes Dienstrecht überzuführen. Bezüglich des Gehaltsschemas kann ab einem bestimmten Lebensalter ein Vertrauensschutz gelten, die Arbeits- und Freizeitregelungen sowie die Weiterbildungsverpflichtungen sind nach einer Übergangszeit jedenfalls umzustellen.⁵⁷

Nachtrag

Bei Redaktionsschluss für diese Arbeit wurden im Ministerrat vom 18. Oktober 2016 die Vorhaben zur Bildungsreform "zustimmend zur Kenntnis genommen". Darin wird geplant, den Schulleitungen die Verantwortung für die Personalentwicklung inklusive der Fort- und Weiterbildung der Lehrer zu übertragen. Allerdings sind dafür keine Veränderungen in den Lehrerdienstrechten vorgesehen, wie insgesamt noch unklar ist, welche Reformvorhaben nach Vorlage der Gesetzesentwürfe und der parlamentarischen Begutachtung tatsächlich beschlossen werden.

⁵⁶ Im Rahmen einer professionell geplanten Personalentwicklung unter Verantwortung der Schulleitung obliegt dieser die Beurteilung, wann (während des Schuljahrs oder in den Ferien) die Fortbildungsaktivitäten sinnvollerweise stattfinden.

⁵⁷ Siehe auch die entsprechenden Empfehlungen des Rechnungshofs in: Rechnungshof (2016), S. 55.

Literatur

"14 Prozent der Lehrer besuchen Fortbildungen während Ferien", in: *Der Standard*, 11.08.2010.

Angrist, J.D., Lavy, V. (2001). Does teacher training affect pupil learning? Evidence from matched comparisons in Jerusalem public schools. In: *Journal of Labor Economics* 19 (2), S. 343-369.

BMBF (2014). Rundschreiben Nr. 5/2014.

https://www.bmb.gv.at/ ministerium/rs/2014_05.html (abgerufen am 07.12.2016).

BMUKK und BMWF (2010). LehrerInnenbildung NEU. Die Zukunft der pädagogischen Berufe. Die Empfehlungen der ExpertInnengruppe. Endbericht. Wien.

Department of Education Northern Ireland (2010). Every School a Good School – School Development Planning.

Eder, F. (2014). Die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Österreich, in: Döbert, H., Kopp, B., Weishaupt, H. (Hrsg.), Innovative Ansätze in der Lehrerbildung im Ausland, S. 150-165. Berlin.

Europäische Kommission/EACEA/ Eurydice (2015a). Der Lehrerberuf in Europa: Praxis, Wahrnehmungen und politische Maßnahmen. Eurydice-Bericht. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäische Kommission/EACEA/ Eurydice (2015b). Appendix to the Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies. Eurydice Report. Amt für die Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäisches Parlament. Fachreferat Struktur- und Kohäsionspolitik (2008). Inhalt und Qualität der Lehrerausbildung in der Europäischen Union. Brüssel.

Hattie, J. (2009). Visible Learning. Routledge, New York (deutsche Ausgabe: Lernen sichtbar machen. Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler 2013).

Hargreaves, A., Shirley, D. (2012). The Global Fourth Way: The Quest for Educational Excellence. Corwin Press, Thousand Oaks, California. IHS (2013). Vision Österreich 2050: Vorsprung durch Bildung, Innovation und Wandel. Endbericht. Wien.

Kopp, B. v. (2014). Lehrerbildung im Ausland: Aktuelle und innovative Tendenzen der Lehrerbildung in internationaler Perspektive, in: Döbert, H., Kopp, B., Weishaupt, H. (Hrsg.), Innovative Ansätze in der Lehrerbildung im Ausland, S. 23-108. Berlin.

Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein (2004). Liechtensteinisches Landesgesetzblatt Nr. 198: Besoldungsverordnung (BesV), 7. September 2004.

Landesverwaltung Fürstentum Liechtenstein – Ressort Bildungswesen (2007). Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Besoldungsgesetzes (Lehrerbesoldungsreform).

Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG) (1984). Bundesgesetz vom 27. Juni 1984 über das Dienstrecht der Landeslehrer. BGBl. Nr. 302/1984.

"Lehrer bilden sich vermehrt im Sommer fort", in: *Der Standard*, 30.07.2016.

Ministry of Education, Culture and Science (2016). Key Figures Education. The Hague.

OECD (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS. OECD Publishing.

OECD (2012). Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century. Lessons from around the world. OECD Publishing.

OECD (2016). Netherlands 2016: Foundations for the Future. Reviews of National Policies for Education. OECD Publishing.

Rechnungshof (2016). Bericht des Rechnungshofes. Bundeslehrkräfte: Vergleich Dienstrecht alt/neu. Reihe Bund 2016/16, Wien.

Scheerens, J. (2010). Teacher's Professional Development: Europe in international comparison. Luxemburg.

Schmich, J., Schreiner, C. (Hrsg.). (2010). TALIS 2008: Schule als Lernumfeld und Arbeitsplatz. Vertiefende Analysen aus österreichischer Perspektive. Bifie-Report 4/2010. Leykam, Graz.

Schmid, K. (2005). Schulgovernance im internationalen Vergleich. Schulautonomie und Schulverwaltung. Lehrergehälter und Lehrerweiterbildung. IBW-Forschungsbericht Nr. 127. Wien.

Schulunterrichtsgesetz (SchUG) (1986). Bundesgesetz über die Ordnung von Unterricht und Erziehung in den im Schulorganisationsgesetz geregelten Schulen. BGBl. Nr. 472/1986.

Schulamt des Fürstentums Liechtenstein (2005): Lehrplan für das Fürstentum Liechtenstein für Kindergarten, Primarstufe, Sekundarstufe I, 2. Aufl. Vaduz.





