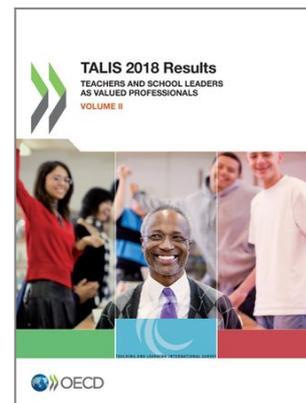


OECD *Multilingual Summaries* TALIS 2018 Results (Volume II) Teachers and School Leaders as Valued Professionals

Summary in German



Die komplette Publikation finden Sie unter: [10.1787/19cf08df-en](https://doi.org/10.1787/19cf08df-en)

TALIS 2018 Ergebnisse (Band II) Lehrkräfte und Schulleitungen genießen hohe Wertschätzung

Zusammenfassung in Deutsch

Gute Lehrerinnen und Lehrer müssen über ein breites und komplexes Spektrum an Kompetenzen verfügen. Zusätzlich zu ihrem Fachwissen und ihren pädagogischen Fähigkeiten für ihre Unterrichtsfächer wird von Lehrkräften erwartet, dass sie auch in Bereichen wie kindliche Entwicklung, Klassenführung, Verwaltung sowie Psychologie Experten sind und ihr Wissen während ihres ganzen Berufslebens immer wieder auffrischen. Aus diesen Gründen wird das Unterrichten auch als ein „Beruf“ und nicht einfach als eine „Tätigkeit“ bezeichnet. Entsprechend gehen die an Schulleitungen gerichteten Erwartungen über ihre traditionelle Rolle als Verwalter hinaus und umfassen mittlerweile auch Funktionen wie Teamführung, unterrichtsbezogene Angelegenheiten, Networking sowie eine effektive Kommunikation mit Eltern und anderen beteiligten Akteuren. Der Grad der Professionalität von Lehrkräften und Schulleitungen unterscheidet sich allerdings von Land zu Land und Kontext zu Kontext. Sowohl die Bildungspolitik als auch das Verhalten der Lehrkräfte und Schulleitungen selbst spielen hierbei eine Rolle.

Inwieweit Lehrkräfte und Schulleitungen in den 48 untersuchten Ländern Professionalitätskriterien genügen, ist Hauptgegenstand der Erhebungsrunde 2018 der Internationalen Studie über Lehren und Lernen (TALIS).

Mit der TALIS-Studie erhalten Lehrkräfte und Schulleitungen die Möglichkeit, selbst zu Wort zu kommen. Die ihnen zu ihrem Berufsalltag in der Schule gestellten Fragen decken alle Aspekte ab und reichen von den Merkmalen ihres Schulumfelds und den Interaktionen unter Kollegen bis zu den Unterrichtspraktiken und der Teilnahme an Fortbildungsaktivitäten.

Die Professionalität im Lehrerberuf wird in TALIS 2018 anhand von fünf Kriterien („Säulen“) analysiert: Fachwissen und pädagogische Kompetenzen für den Unterricht, Karrieremöglichkeiten und Arbeitsbestimmungen, Kultur der kollegialen Kooperation, Verantwortung und Autonomie von Lehrkräften sowie Status und Ansehen des Berufs. Der zweite Band Teachers and School Leaders as Valued Professionals befasst sich mit den letzten vier Säulen: Prestige, Karrieremöglichkeiten, Zusammenarbeit und Autonomie.

Wie wird der Lehrerberuf in der Gesellschaft und unter den Lehrkräften angesehen?

Ob eine Berufslaufbahn als prestigeträchtig angesehen wird oder nicht, kann sich sowohl auf das Profil der Berufsanwärter als auch auf die berufliche Zufriedenheit der den Beruf bereits ausübenden Personen auswirken. Die Mehrzahl der in der TALIS-Erhebung befragten Lehrkräfte aus OECD-Ländern und -Volkswirtschaften (90 %) sind mit ihrer Arbeit zufrieden, und die meisten von ihnen (91 %) bedauern es nicht, Lehrer geworden zu sein.

Dennoch denken in den OECD-Ländern und Volkswirtschaften, die an TALIS teilnehmen, im Durchschnitt nur 26 % der Lehrkräfte, dass ihre Arbeit in der Gesellschaft anerkannt ist. Lehrkräfte, die seit längerem im Dienst sind, geben eher als ihre jüngeren Kollegen an, dass ihr Beruf nicht gebührend wertgeschätzt wird. Dies deutet auf eine gewisse berufliche Desillusionierung mit fortschreitender Berufsausübung hin. Des Weiteren äußern 14 % der Lehrkräfte im Alter von bis zu 50 Jahren den Wunsch, den Lehrerberuf innerhalb der kommenden 5 Jahre aufzugeben, d. h. deutlich vor ihrem Renteneintrittsalter.

Akuter Stress am Arbeitsplatz ist ein weiterer Faktor, der eng mit der beruflichen Zufriedenheit von Lehrkräften und ihrer Absicht, weiter als Lehrer oder Lehrerin zu arbeiten, zusammenhängt: 18 % der Lehrkräfte geben an, in ihrer Arbeit viel Stress zu haben. Für 49 % sind zu viele administrative Arbeiten die Hauptstressquelle.

Wie sehen die Beschäftigungsverhältnisse von Lehrkräften aus und wie werden sie von Letzteren beurteilt?

Die überwiegende Mehrheit der Lehrkräfte in OECD-Ländern und -Volkswirtschaften, die an TALIS teilnehmen, steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Nur 18 % der Kräfte geben an, einen befristeten Arbeitsvertrag zu haben. Bei Lehrkräften unter 30 Jahren steigt dieser Anteil aber sprunghaft auf 48 %. Befristete Arbeitsverträge bieten ein gewisses Maß an Flexibilität. Allerdings geben Lehrkräfte mit Arbeitsverträgen unter einem Jahr in nahezu einem Drittel der untersuchten Länder zugleich auch an, weniger Vertrauen in ihre Unterrichtsfähigkeit zu haben.

Was die Bezahlung betrifft, so sind im Durchschnitt der OECD-Länder und -Volkswirtschaften, die an TALIS teilnehmen, 39 % der Lehrkräfte und 47 % der Schulleitungen mit ihrem Gehalt zufrieden. Im Lehrerberuf ist es eher ungewöhnlich, dass Lehrkräfte bei einer positiven Beurteilung in Form von Gehaltserhöhungen oder Prämien belohnt werden. Im Durchschnitt geben nur 41 % der Lehrkräfte an, dass dies in ihren Schulen der Fall ist. Indessen ist der Anteil der Lehrkräfte, die an Schulen tätig sind, wo ihnen nach einer positiven Beurteilung ihr Gehalt erhöht oder ihnen eine Prämie ausgezahlt wird, seit dem letzten TALIS-Erhebungszyklus in mehr als der Hälfte der Teilnehmerländer und -volkswirtschaften deutlich gestiegen. Es sei auch darauf hingewiesen, dass diese Praxis geläufiger ist, wenn das Schulmanagement-Team gewisse Entscheidungsbefugnisse über die Lehrergehälter hat.

Lehrkräfte, die angeben, dass ihre Schule dem Kollegium Möglichkeiten bietet, sich aktiv an schulischen Entscheidungen zu beteiligen und ihre berufliche Weiterbildung unterstützt, stimmen auch eher der Aussage zu, dass sie (vom Gehalt abgesehen) mit den Bedingungen ihres Beschäftigungsvertrags zufrieden sind.

Wie gestalten Lehrkräfte ihre berufliche Zusammenarbeit und welche Auswirkungen hat dies?

In vielen Berufen gibt es ein Netzwerk von Fachleuten, die regelmäßig zusammenarbeiten. Im Lehrerberuf findet diese berufliche Zusammenarbeit in Form von Teamunterricht, Feedback nach Hospitation im Unterricht anderer Lehrer, Beteiligung an gemeinsamen Aktivitäten über verschiedene Klassen hinweg sowie Teilnahme an gemeinsamen professionellen Lernaktivitäten statt. Lehrkräfte in OECD-Ländern und Volkswirtschaften, die an TALIS teilnehmen, beteiligen sich recht häufig an gemeinsamen Aktivitäten wie Diskussionen über die Lernentwicklung einzelner Schüler/innen (im Durchschnitt 61 % der Lehrkräfte) und in geringerem Maße Austausch von Unterrichtsmaterialien mit Kolleginnen und Kollegen (47 %). Sehr viel geringer ist dagegen die Zahl derjenigen, die beruflich intensiver zusammenarbeiten. Eine solche Form der Zusammenarbeit bedeutet eine stärkere Interdependenz zwischen den Lehrkräften. Nur 9% der Lehrkräfte geben an, bei Kolleginnen und Kollegen zu hospitieren und Feedback zu geben, und 21% sagen, mindestens einmal im Monat an gemeinsamen professionellen Lernaktivitäten teilzunehmen.

Eine so schwach ausgeprägte Zusammenarbeit unter Lehrerinnen und Lehrern ist beunruhigend, wenn man sich vor Augen führt, wie gut eine engere Zusammenarbeit die Verbreitung der Unterrichtsmethoden des 21. Jahrhunderts befördern könnte. Lehrkräfte, die regelmäßig mit Kollegen auf diese Weise zusammenarbeiten, geben in der Regel auch an, häufiger Elemente der kognitiven Aktivierung in den

Unterricht zu integrieren. Kollegiale Zusammenarbeit wird auch mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und Selbstwirksamkeit von Lehrkräften assoziiert.

Das Feedback von Kollegen ist eine einzigartige Form der Zusammenarbeit, bei der die Lehrkräfte als Fachexperten im Mittelpunkt stehen. Im Durchschnitt der OECD-Länder und -Volkswirtschaften betrachteten 71 % der Lehrkräfte, die Feedback von ihren Kollegen erhielten, dieses für ihre Unterrichtsgestaltung als zielführend. Am effizientesten scheint Feedback für Lehrkräfte dann zu sein, wenn es in unterschiedlicher Form und nicht immer auf die gleiche Weise erfolgt.

Welchen Einfluss haben Lehrkräfte und Schulleitungen auf ihre Unterrichtspraxis und ihr Arbeitsumfeld?

Die Unterrichtsgestaltung liegt im Ermessensspielraum der einzelnen Lehrkraft. Über 90 % der Lehrerinnen und Lehrer geben an, dass es ihre Aufgabe ist, die Unterrichtsmethoden zu wählen, Lernfortschritte der Schülerinnen und Schüler zu beurteilen, für Ordnung in der Klasse zu sorgen und den Umfang der Hausaufgaben festzulegen. Die Festlegung des Lernstoffs hingegen scheint weniger häufig im Zuständigkeitsbereich der Lehrkraft zu liegen. Nur 84 % der Lehrkräfte stimmen der Aussage zu, dass sie diesbezüglich Entscheidungsmöglichkeiten haben.

Es sollten mehr Anstrengungen unternommen werden, um Lehrkräfte in die Entscheidungsprozesse in ihren Schulen einzubeziehen. Im Durchschnitt der OECD-Länder und -Volkswirtschaften, die an TALIS teilnehmen, geben nur 56 % der Schulleitungen an, dass Lehrkräfte im Schulmanagement-Team eine Rolle spielen. Lediglich 42 % von ihnen berichten, dass das Lehrpersonal an ihrer Schule für einen großen Teil von Aufgaben in Verbindung mit schulpolitischen Entscheidungen, Lehrplan- und unterrichtsbezogenen Tätigkeiten maßgebliche Verantwortung trägt. Lehrkräfte haben auch wenig Mitspracherecht in Personal- und Budgetfragen. Die Entscheidungen zur Budgetverteilung scheinen aber weiterhin innerhalb der Schule getroffen zu werden. 68 % der Schulleitungen geben an, dass Schulen in diesem Bereich maßgebliche Verantwortung tragen.

© OECD

Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Die Verwendung dieser Arbeiten, sei es in digitaler oder gedruckter Form, unterliegt den Nutzungsbedingungen unter: <http://www.oecd.org/termsandconditions>.

Zusammenfassungen in Drittsprachen enthalten auszugsweise Übersetzungen von OECD-Publikationen, deren Originalfassungen in englischer und französischer Sprache veröffentlicht wurden.



Disclaimers: <http://oe.cd/disclaimer>