

BEITRÄGE ZUR LEHRERBILDUNG, 24 (1), 2006

## **Der Lehrberuf als Herausforderung**

Heinz Rhyh

**Das Berufsfeld von Lehrerinnen und Lehrern wird immer schwieriger, komplexer und anspruchsvoller. Der Wandel in der Informations- und Wissensgesellschaft und die anhaltende Tendenz, die Lösung für fast alle Probleme von der Schule zu erwarten, sind in diesem Zusammenhang nebst anderem zu nennen. In dieser Situation ist es wichtig, das Berufsbild – allenfalls den allgemeinen Berufsauftrag – von Lehrerinnen und Lehrern zu klären und gleichzeitig die Ausbildung auf tertiärem Niveau zu konsolidieren. Die Sozialpartner und die Auszubildenden sind bei der Sorge um den Lehrberuf und beim Finden von motivierten und geeigneten Personen für den Lehrberuf in gleichem Masse gefordert.**

Der Lehrberuf ist auf allen Stufen und in allen Bereichen des Schulsystems sehr anspruchsvoll. Wie in anderen Berufen auch, haben die Anforderungen durch den schnellen Wandel in der Informations- und Wissensgesellschaft stark zugenommen und nehmen weiterhin zu. Mehrere Untersuchungen der letzten Jahre haben jedoch gezeigt, dass in unserem Land die meisten Lehrerinnen und Lehrer in ihrem Beruf zufrieden sind und sich darin bestätigt fühlen (Landert, 2002). Das Ansehen des Berufsstandes ist in den letzten gut zehn Jahren nicht in dem Ausmasse gesunken, wie dies zuweilen vermutet wird (vgl. Hutmacher et al., 2004). Dennoch befindet sich der Lehrberuf in einer Phase des Umbruchs: Die gesellschaftlichen Herausforderungen, die teilweise vorschnell einfach der Schule übertragen werden, sind nur in Zusammenarbeit mit Partnern, nebst anderen der Familien- und Sozialpolitik, zu bewältigen. Durch die Tertiärisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ist der Zugang zum Lehrberuf neu zu gestalten und sind die Pädagogischen Hochschulen sowie deren Abschlüsse in der Hochschullandschaft zu positionieren. Insgesamt sind langfristige Strategien für die Gewinnung von guten und talentierten Lehrpersonen und für die Attraktivierung des Lehrberufs zu entwickeln, dies gerade auch deshalb, weil die Phasen von Mangel und Überfluss an Lehrpersonen immer kürzer werden und schneller wechseln (vgl. Hodel, 2005).

### **1. Attraktivierung des Lehrberufs**

Die EDK hat im Sommer 2001 – damals herrschte, anders als heute, Mangel an Lehrerinnen und Lehrern – eine «Task Force Lehrberufsstand» ins Leben gerufen, die sich in vierfacher Hinsicht mit den Perspektiven des Lehrberufs beschäftigte: (1) Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern, (2) das Bild des Lehrberufs, (3) die Rekrutierung des Lehrpersonals sowie (4) die gezielte Kommunikation über den Lehrberuf.

## Der Lehrberuf als Herausforderung

*Aus- und Weiterbildung:* Vorab ging es darum, die Lehrerinnen- und Lehrerbildung entsprechend den hohen Berufsanforderungen zu gestalten. Mit der Regelung der gesamtschweizerischen Diplomanerkennung für alle Stufenlehrpersonen hat die EDK eine wichtige Voraussetzung für die langfristige Attraktivität der Lehrerinnen- und Lehrerbildung geschaffen. Die zu erwartende Mobilität der Berufsleute wie der Studierenden und die damit einhergehende Öffnung der bislang kleinräumigen Arbeitsmärkte für Lehrkräfte stellen eine Chance für die Attraktivität des Berufs und für die Qualität des Berufsstandes dar.

*Leitbild Lehrberuf:* Ziel war, in der öffentlichen Meinung im Allgemeinen, bei Behörden, Sozialpartnern und Bildungsinstitutionen im Besonderen eine öffentliche Diskussion zu einem Leitbild Lehrberuf zu lancieren. Es ging darum, eine ernsthafte öffentliche Auseinandersetzung über und eine Sensibilisierung für den gesellschaftlich bedeutsamen Lehrberuf und dessen Rahmenbedingungen zu führen. Zu diesem Zweck wurde ein Grundlagenbericht «Leitbild Lehrberuf» ausgearbeitet (Bucher & Nicolet, 2003a). Zusätzlich wurde eine Diskussionsgrundlage in Form eines Thesenpapiers von der Task Force Lehrberufsstand in deutscher, italienischer und französischer Sprache veröffentlicht (Bucher & Nicolet, 2003b).

Eine öffentliche Diskussion zu lancieren gelang nur bedingt und die Diskussionsdichte war sehr unterschiedlich. Die Diskussion zum «Leitbild Lehrberuf» fiel in eine Phase der Kürzung der kantonalen Bildungsbudgets und der so genannte Lehrermangel war politisch nicht mehr virulent. Offenbar gibt es auch keine Tradition, Rolle und Funktion von Schule und Lehrpersonen aus gesellschaftlicher Sicht (gleichsam von aussen) und nicht primär aus pädagogischem Begründungskontext (gleichsam von innen) zu beschreiben. Inhaltlich war das Verständnis einer arbeitsteiligen Profession in einer funktional ausdifferenzierten, auch an schulischen Gesamtzielen orientierten Schule – auf dieser Leitvorstellung basierten die zur Diskussion gestellten Thesen – umstritten. Ebenfalls kontrovers blieb die Frage, inwieweit Lehrpersonen auch erzieherische und soziale Funktionen zu übernehmen haben.

*Rekrutierung:* Die Task Force setzte sich zum Ziel, eine gemeinsame Analyse der gewandelten Rekrutierungssituation vorzunehmen und daraus Schlüsse zu ziehen für eine (neue) Rekrutierungsstrategie, welche antwortete auf die veränderten Ausbildungsstrukturen, das anspruchsvolle Berufsfeld und die heutigen Laufbahnerwartungen der Berufsleute. Das Entwickeln einer solchen neuen Rekrutierungsstrategie der Kantone setzte Recherchier- und Meinungsbildungsarbeit innerhalb des ganzen EDK-Netzwerks, mit den Ausbildungsinstitutionen und den Sozialpartnern voraus. Daraus entstand der Bericht «Strategie für die Rekrutierung von Lehrpersonen» (Müller Kucera et al., 2003).

Aufgrund dieser Vorarbeiten beschloss der Vorstand der EDK am 12. Juni 2003 eine gemeinsame Strategie für alle Handlungsebenen (gesamtschweizerisch, regional, kantonale und institutionell) und legte vier prioritäre Ziele fest:

- 1.1 Die besten und fähigsten Frauen und Männer gewinnen für die Hochschulausbildung zur Lehrerin / zum Lehrer
- 1.2 und ihnen an den Hochschulen eine Ausbildung mit hohem Kompetenzstand vermitteln.
- 2.1 Den Lehrerinnen und Lehrern attraktive Arbeitsbedingungen gewährleisten
- 2.2 und ihre berufliche Entwicklung fördern (ihnen Perspektiven zur Berufs- und Laufbahngestaltung eröffnen).

Basierend auf dieser Strategie beschloss die Plenarversammlung der EDK am 25. März 2004 einen Aktionsplan zur Rekrutierung von Lehrpersonen auf gesamtschweizerischer Ebene und schlug für die regionale, kantonale und institutionelle Ebene komplementäre Aktionspläne vor.

*Kommunikation:* Zu einzelnen Aktionen und Aktivitäten in den Handlungsfeldern erfolgten gezielt Medienmitteilungen. An Medienkonferenzen und weiteren Präsentationen wurden die «Stärkung des Lehrberufs» und somit die Aktivitäten der Task Force Lehrberufsstand hervorgehoben. Interkantonale wurde ein Erfahrungs- und Materialaustausch zum «Leitbild Lehrberuf» initiiert. Gesamtschweizerisch erfolgte die Flyer-Aktion zu den Ausbildungen an den Pädagogischen Hochschulen, im Zusammenhang mit dem Aufstarten der Website zu den PHs, die laufend aktualisiert wird.

Ergänzend zu diesen Aktivitäten hat das Teilprojekt «Rekrutierungsstrategie» zum ersten Mal eine Aussensicht auf die schweizerische Lehrkräftepolitik möglich gemacht: Die Schweiz beteiligte sich im Auftrag der Koordinationskonferenz Bildungsforschung (CORECHED), der EDK und des damaligen Bundesamts für Bildung und Wissenschaft (BBW) am thematischen Examen der OECD zur Lehrkräftepolitik. Im Zentrum der Aktivität standen Fragen nach dem Bedarf an qualifizierten Lehrpersonen, nach der Attraktivität des Berufs und nach Strategien zur Rekrutierung von zukünftigen Lehrkräften («Attracting, Developing and Retainig Effective Teachers»). Im Rahmen dieses international vergleichenden Examens wurden ein nationaler Bericht verfasst (Müller Kucera & Stauffer, 2003), Besuche von internationalen Experten durchgeführt sowie eine Swiss Country Note – einschliesslich Empfehlungen an die Schweiz (Wagner et al., 2004) – und ein international vergleichender Bericht der OECD vorgelegt (OECD, 2004). Insgesamt hat die Lehrkräftepolitik im internationalen Vergleich gut abgeschnitten. Dies gilt besonders für die Bereiche Anstellungssystem, Arbeitsmarkt, Ausbildung und Praxisbezug in der Ausbildung. Optimierungsmöglichkeiten werden in den Bereichen Karriereverläufe sowie bei der Harmonisierung und Standardisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ausgemacht.

## 2. Positionierung des PH-Studiums in der Hochschullandschaft

Die Plenarversammlung der EDK hat im Oktober 2005 bestätigt, dass der Regelweg des Zugangs zu den Pädagogischen Hochschulen über die gymnasiale Matura führt. Ausserdem wurde für ausserordentliche Zugänge ohne gymnasiale Matura eine gesamtschweizerisch einheitliche Definition und Harmonisierung beschlossen. Der Regel- und Hauptweg ist die gymnasiale Matura; für alle andern Zugänge braucht es eine vernünftige Äquivalenzregelung. Insbesondere muss es gelingen, dass die Fachmatura Pädagogik eine Studierfähigkeit für Vor- und Primarschule erreicht, die der gymnasialen Matura mindestens vergleichbar ist. Zu diesem Zweck wird die EDK die Fachmatura für das Berufsfeld Pädagogik definieren müssen und in Vergleich mit anderen Ausbildungsgängen und Abschlüssen auf der Sekundarstufe II zu setzen haben. Es geht also darum, alle Zugänge jenseits des Regelwegs der gymnasialen Matura gesamtschweizerisch zu harmonisieren. Damit wird der «Wettbewerb über den billigsten Zugang» zu den Pädagogischen Hochschulen, der sporadisch stipuliert wird, ausgeschlossen. Ergänzend wird längerfristig zu beobachten sein, welche Jugendlichen sich für das Studium des Lehrberufs interessieren (vgl. dazu Denzler et al., 2005).

Für die nationale und internationale Positionierung des PH-Studiums ist entscheidend, dass sämtliche Abschlüsse der Lehrerinnen- und Lehrerbildung kompatibel mit dem Bologna-System sind. Damit soll auch der Anschluss an die weiterführende Hochschulbildung in der Schweiz gewährleistet werden. Für die Vor- und die Primarschullehrkräfte ist der Bachelor-Titel, für alle übrigen Lehrpersonen der Master-Titel vorgesehen. Die Titel sind anschlussfähig gemäss dem Grundgedanken der «Bologna»-Vereinbarung, nämlich der gesteigerten nationalen und internationalen Mobilität. Der Bachelor berechtigt grundsätzlich zu einem Master-Studium; der Master verschafft wiederum Zugang zu weiterführenden Studiengängen.

Soweit der Grundsatz. Eine wichtige Einschränkung ist allerdings zu berücksichtigen, die nicht nur für die Lehrerbildung, sondern für alle Studiengänge an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Universitäten gilt: Es ist noch nicht klar, in welchem Umfang jeweils Vorstudien angerechnet werden. Jede Hochschule, jede Universität kann selbst entscheiden, wie sie den Zugang zu ihren Studiengängen regelt. Ein Bachelor oder ein Master ist deshalb nicht automatisch das überall gültige Eintrittsbillet.

Dies ist jedoch kein spezifisches Problem der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. Die akademische Zulassung ist von der allgemeinen Regelung auf gesamtschweizerischer Ebene zu unterscheiden. Die Freizügigkeit ist gegeben in Bezug auf die interkantonale Finanzierung und den grundsätzlichen Anspruch aller Schweizer Studierenden, an allen Hochschulen der Schweiz studieren zu können. Damit ist nicht gleichzeitig auch die akademische Zulassung geregelt. Den Studierenden mit Bachelor, die an einer anderen Hochschule oder Universität weiterstudieren wollen, wird die entsprechende Fakultät sagen, welche Eintrittsbedingungen sie im Einzelnen stellt. Die EDK als Steuerungsbe-

hörde hat alles Interesse an einer möglichst grosszügigen Anrechnung bereits erbrachter Studienleistungen.

### 3. Ausblick

Zur Zeit wird der Arbeitsschwerpunkt «Stärkung des Lehrberufs» für eine nächste Phase von vier bis fünf Jahren definiert. Eine grosse Rolle wird die zukünftige Entwicklung des Berufsbildes spielen, zumal hier auch an internationale Diskussionen angeknüpft werden kann. Dort wo in den Arbeiten der Task Force Lehrberufsstand kein Konsens zu erzielen war, etwa bei der sozialen und erzieherischen Rolle der Lehrperson und beim Verständnis eines arbeitsteiligen Lehrberufs, werden die Diskussionen weitergeführt werden. Ein weiterer Schwerpunkt wird bei der Rekrutierung von Studierenden für die Pädagogischen Hochschulen auf der Ebene der Gymnasien zu setzen sein. Mehr gute Köpfe für die Lehrerbildung zu gewinnen, wäre auch im Interesse des Gymnasiums selbst. Schliesslich gilt es, sich in der Öffentlichkeit dafür einzusetzen, dass die Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen nicht nur als wichtig, sondern auch als attraktiv und anspruchsvoll erkannt wird.

Im Sinne der Harmonisierung und zur Qualitätsentwicklung wird zu prüfen sein, ob und wie gesamtschweizerische Kompetenzprofile für den Lehrberuf (nach generellen und nach stufenbezogenen Gesichtspunkten) zu erarbeiten sind, welche in evaluationsfähige Kriterien für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung münden. Diese Arbeit muss ausgehen von einer geklärten Vorstellung (Vision) von Schule als modernem Arbeitsort. Hierbei sollen die Grundlagen und Ergebnisse (insbesondere auch die Differenzpunkte) des bisherigen Teilprojekts «Berufsleitbild», die Standesregeln der Berufsorganisationen sowie die bisher vorliegenden in- und ausländischen Arbeiten zum Thema «Standards für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung» berücksichtigt werden.

Die Arbeit zur Stärkung des Lehrberufs wird voraussichtlich für die EDK und somit auf gesamtschweizerischer Ebene ein prioritäres Thema bleiben, weil

- die Qualität der Lehrkräfte wichtigstes Kriterium bleibt für die Qualität jedes Bildungssystems,
- die Leitvorstellungen für den Lehrberuf auch von territorial unabhängigen gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen geprägt, von nationaler Bildungs-, Familien- und Sozialpolitik gestaltet werden,
- auch in der föderalistischen Schweiz künftig die Ziele des Bildungssystems auf allen Stufen über landesweit einheitliche Bildungsstandards harmonisiert sein werden,
- die Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen für sämtliche Stufen mittlerweile auch in der Schweiz an Hochschulen erfolgt, deren Studiengänge gesamtschweizerisch frei zugänglich und deren Abschlüsse gesamtschweizerisch anerkannt sind (Freizügigkeit und Mobilität),

- damit der Arbeitsmarkt auch für die Lehrpersonen auf die ganze Schweiz ausgedehnt wird,
- die Aus- und Weiterbildung ebenso wie der Arbeitsmarkt der Lehrpersonen heute und künftig in Konkurrenz stehen zu anderen landesweit und international agierenden Ausbildungsmärkten.

Ein konzeptionell gestütztes, kontinuierliches Tätigwerden für den Lehrberuf – unabhängig von der gerade herrschenden wirtschaftlichen und politischen Konjunktur – ist eine Notwendigkeit, um talentierte und motivierte Lehrerinnen und Lehrer für den Beruf interessieren und im Beruf halten zu können. Wenn in diesem Bereich die Sozialpartner und die Auszubildenden eng zusammenarbeiten, kann ein entscheidender Beitrag zur Qualität unseres Bildungssystems geleistet werden.

## Literatur

- Bucher, B. & Nicolet, M.** (2003a). *Leitbild Lehrberuf (Studien und Berichte 18A)*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).
- Bucher, B. & Nicolet, M.** (2003b). *Thesen Leitbild Lehrberuf. Diskussionspapier*. Bern: Task Force «Lehrberufsstand» der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).
- Denzler, S., Fiechter, U. & Wolter, S. C.** (2005). *Die Lehrkräfte von morgen. Eine empirische Untersuchung der Bestimmungsfaktoren des Berufswunsches bei bernischen Maturanden*. Diskussionspapier Nr. 6, Universität Bern, Volkswirtschaftliches Institut, Forschungsstelle für Bildungsökonomie.
- Hödel, G.** (2005). «Kinder, immer nur Kinder, aber Lehrer bringt keiner!» *Bildungspolitische Massnahmen zur Steuerung des Bedarfs an Primarlehrkräften in den Kantonen Bern und Solothurn zwischen 1848 und 1998*. Bern: Lang.
- Hutmacher, W., Raymann, U. & Spichiger-Carlsson, P.** (Dezember 2004). *Image, Sozialstatus und Attraktivität der Lehrberufe*. Forschungsprogramm UNIVOX.
- Landert, Ch.** (2002). *Zufriedenheit und Unzufriedenheit im Lehrberuf. Ergebnisse einer Untersuchung bei deutschschweizer Lehrerinnen und Lehrern*. Zürich: Verlag LCH.
- Müller Kucera, K., Bortolotti, R., Bottani, N. & Bürgisser, M.** (2003). *Strategie für die Rekrutierung von Lehrpersonen*. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).
- Müller Kucera, K. & Stauffer, M.** (2003). *Wirkungsvolle Lehrkräfte rekrutieren, weiterbilden und halten*. Coreched, Aarau: Nationales thematisches Examen der OECD. Grundlagenbericht Schweiz.
- OECD.** (2004). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Paris: Synthesis Report.
- Wagner, A., Santiago, P., Thieme, Ch. & Zay, D.** (2004). *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Country Note: Switzerland*. Paris: OECD.

## Autor

**Heinz Rhyn, Dr.**, Leiter Abteilung Qualitätsentwicklung, Generalsekretariat der EDK, Zähringerstrasse 25, Postfach 5975, 3001 Bern, rhyn@edk.ch