

Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

Informationen aus TALIS

(Teaching and Learning International Survey)

Marianne Demmer

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Fachtagung Deutsche Gesellschaft für Bildungsverwaltung – AG

Lehrerbildung – in Kooperation mit Universität Flensburg

Europa-Akademie Sankelmark 23./24. Oktober 2009

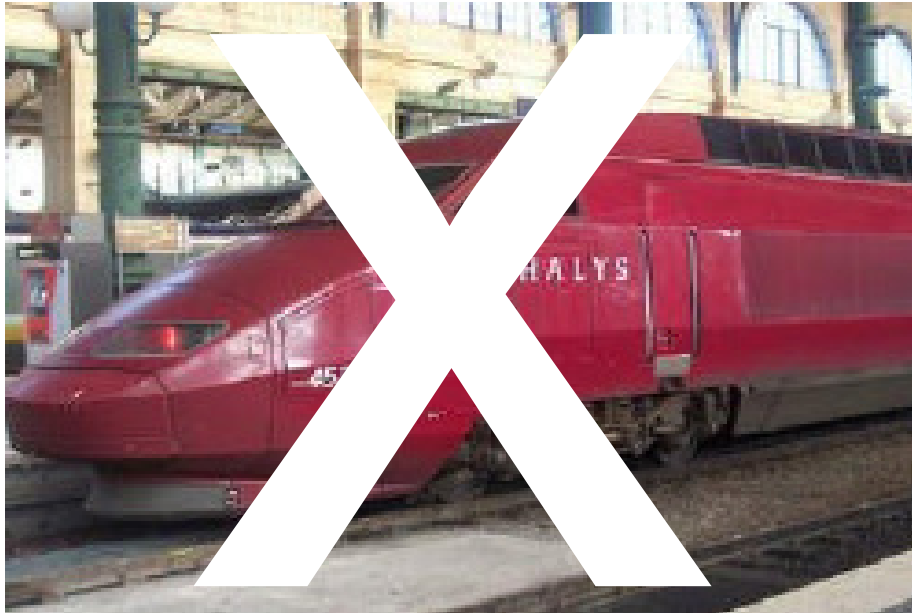
Meine Themen

- **Was ist TALIS (nicht)?**
 - Ziele von TALIS
 - Wonach gefragt und nicht gefragt wurde
 - Vergleich TALIS OECD / TALIS GEW
- **„Richtige“ Lehrkräfte – Was ist das?**
 - Lehrerbild
 - Lehrermangel
 - Ausbildung
 - Fortwährend schlechte / „zu gute“ Arbeitsleistung
- **TALIS-Infos:**
 - Lehrerfortbildung
 - Berufseinstieg
- **Zusammenfassung**

Was ist TALIS (nicht)?

Ziele von TALIS – Wonach gefragt und nicht gefragt wurde –
Vergleich TALIS OECD / TALIS GEW

Was ist TALIS (NICHT)?



TALIS GEW

TALIS-affine Studie der GEW
Auf der Grundlage der Originalfragebögen

TALIS

Teaching
And
Learning
International
Survey

Studie der OECD, die erstmals weltweit Schulleitungen und Lehrkräfte nach ihren Bedingungen, Meinungen, Einstellungen und Haltungen fragt

WONACH NICHT GEFragt WURDE

- **Fachliches Wissen**
- **Didaktisch-methodische Wissen**
- **Didaktisch-methodische Fähigkeiten**
- **Personale Kompetenzen**

TALIS ist kein Lehrer-PISA

Ziele von TALIS

- einen Einblick in die **Arbeitsbedingungen** von Lehrkräften sowie Schulleiterinnen und Schulleitern zu erhalten,
- um relevante **Qualitätsindikatoren für Unterricht und Lernen** zu entwickeln und
- Modelle für **effektive Schulen** zu kreieren.

Vergleich TALIS OECD – TALIS GEW

	TALIS-International	TALIS (GEW)- Deutschland
Zielpopulation	Teachers of lower secondary education and the principals of their schools	Lehrkräfte und Schulleitungen aller Stufen
Stichprobengröße	200 schools, 20 teachers in each school	3734 Lehrkräfte 388 Schulleiterinnen und Schulleiter
Repräsentativität	Representative samples of schools and teachers within schools	! Zum Großteil, dabei leichter bias durch GEW-Mitgliedschaft
Fragebogen	Separate teacher and principal questionnaires	Für Lehrkräfte und Schulleiter getrennt
Datenerhebung	Written and online	online
Erhebungszeitraum	October-December 2007 for Southern Hemisphere Countries and March-May 2008 for Northern Hemisphere Countries	2008

Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

„Richtige“ Lehrkräfte – was ist das?

Lehrerbild – Lehrermangel – Ausbildung - Beschäftigungsumfang

„Richtige“ Lehrkräfte? Woran erkennt man sie?

- Lehren und Erziehen
- Beurteilen
- Beraten
- Innovieren

Dt. Bildungsrat 1970

„Lehrerinnen und Lehrer sind Fachleute für das Lehren **und Lernen.**“

KMK und Lehrerorganisationen 2000

Verpflichtung gegenüber
Profession, Schüler/innen,
Kolleg/innen, Leitung, Eltern

Berufsethos
Education International

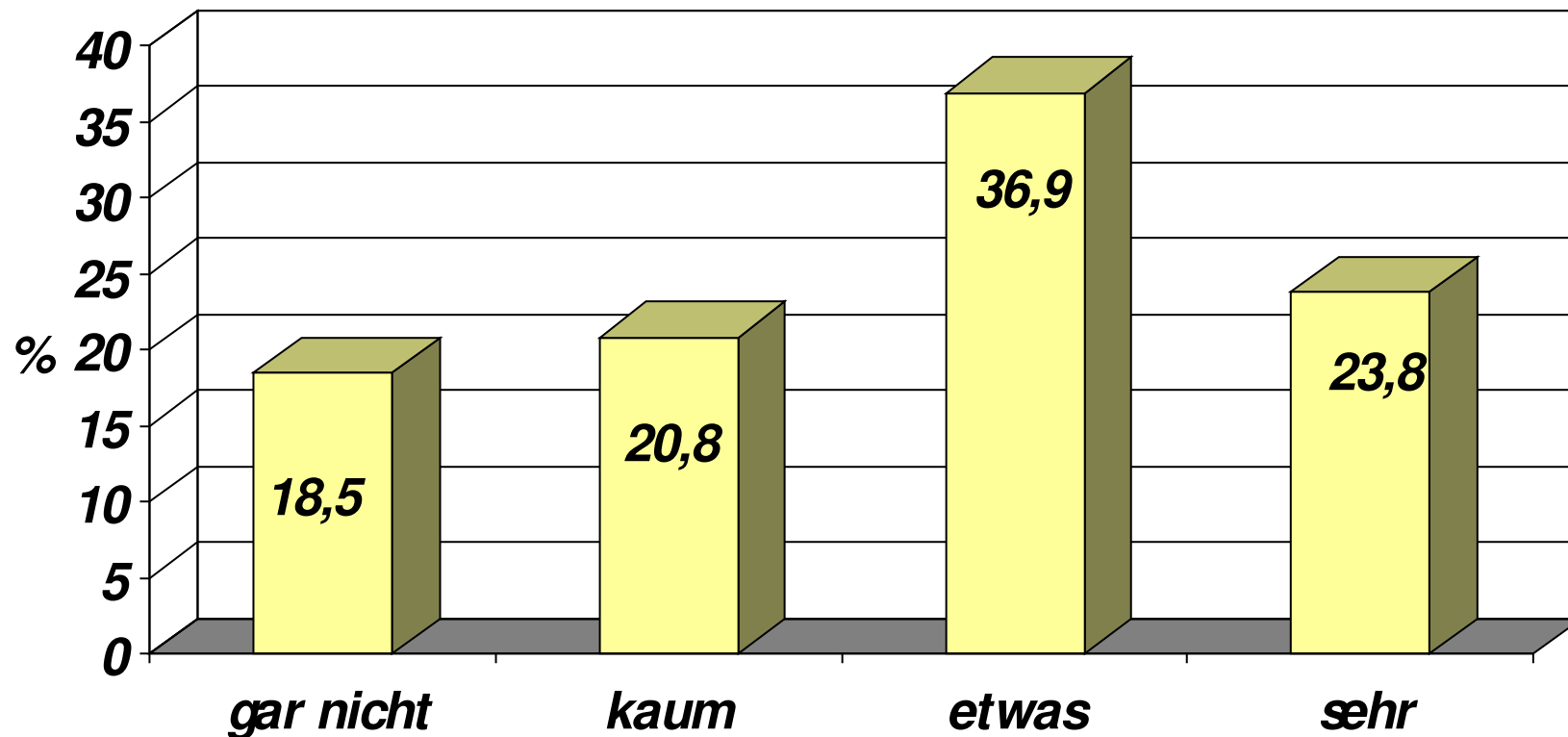
„Ich finde, dass bei einem Lehrer die menschlichen Eigenschaften und die Ausstrahlung unglaublich wichtig sind. Lehrer sollten die Fähigkeit besitzen, Inhalte gut zu vermitteln und Schüler neutral zu bewerten. Strenge und Lockerheit sollten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Ein Lehrer sollte fachlich qualifiziert sein und auf nahezu jede Frage eine Antwort haben. Und: Lehrer sollten gegenüber Schülern Respekt zeigen, das hebt das Lernklima.“

Claudia von der Carlo-Schmid-Oberschule in Spandau
Zit. nach Berliner Morgenpost vom 09.03.2009

Fachlehrermangel beeinträchtigt die Möglichkeiten der Unterrichtserteilung

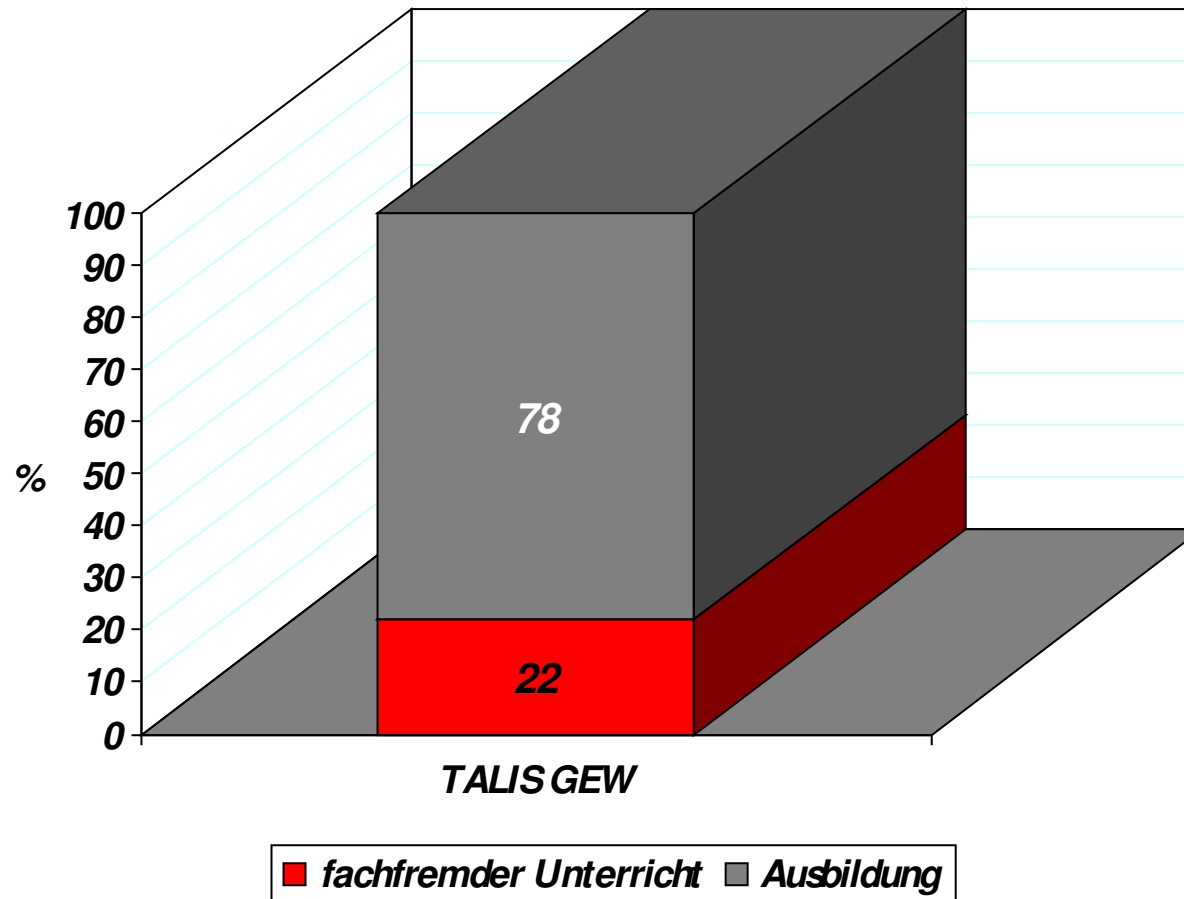
Aus Sicht der Schulleitungen an ihrer Schule...

TALIS GEW 2009;



Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

„Fachfremd“ werden fast ein Viertel der Lehrkräfte eingesetzt.



Quelle: TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009

Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

„Richtige“ Lehrer/innen fühlen sich ihrer Profession verpflichtet und setzen sich für gute Lern- und Arbeitsbedingungen ein.

Räume / Gebäude	
	TALIS GEW
Mangel an Klassenräumen und Teilungsräumen	63%
Mangel an Fachräumen	49%
Bauliche Mängel des Schulhauses	55%
Probleme mit der Regulierung der Wärme	42%
Probleme mit der Beschattung (Überhitzung)	49%
Probleme mit der Ausstattung der Klassen (z.B. unpassende und kaputte Möbel)	50%
Probleme mit Lärm (schlechte Lärmisolierung)	47%
Sonstiges	26%

Frage an die Schulleiter/innen:

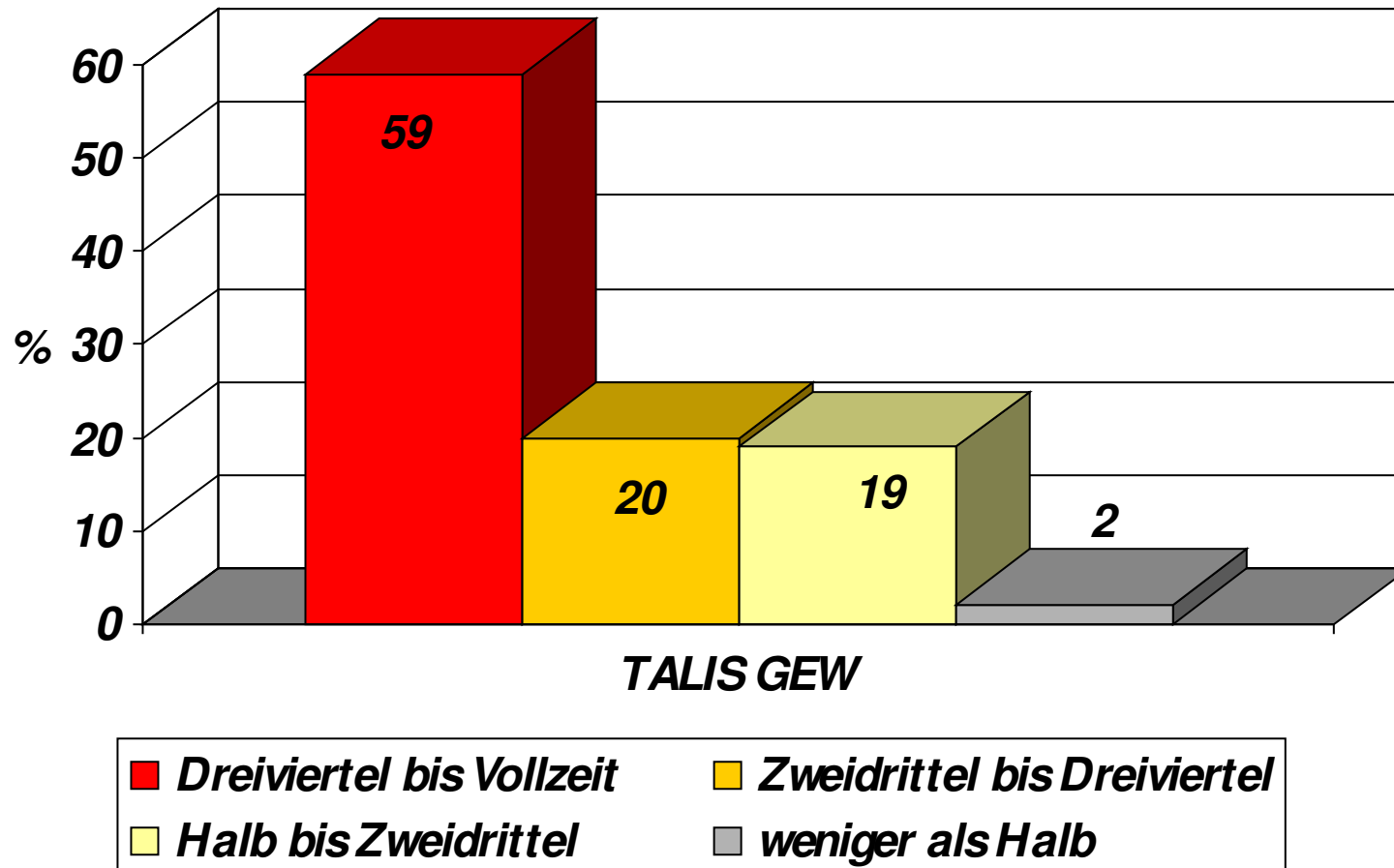
Wodurch werden die Möglichkeiten der Unterrichts-erteilung etwas oder sehr beeinträchtigt?

Quelle: TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009; eigene Berechnung

*) Keine Angaben bei TALIS OECD

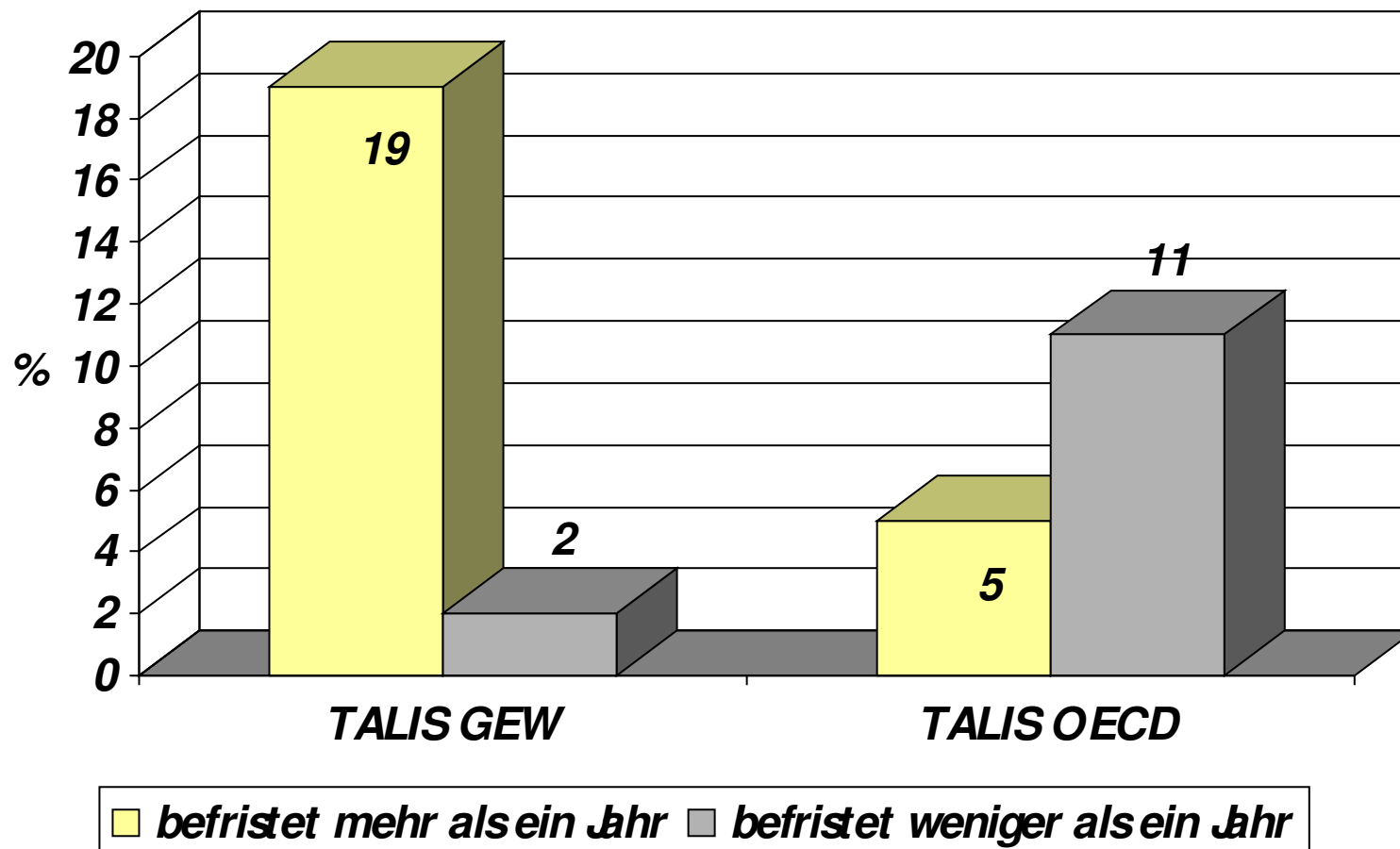
Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

„Richtige“ Lehrkräfte - Beschäftigungsumfang



Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

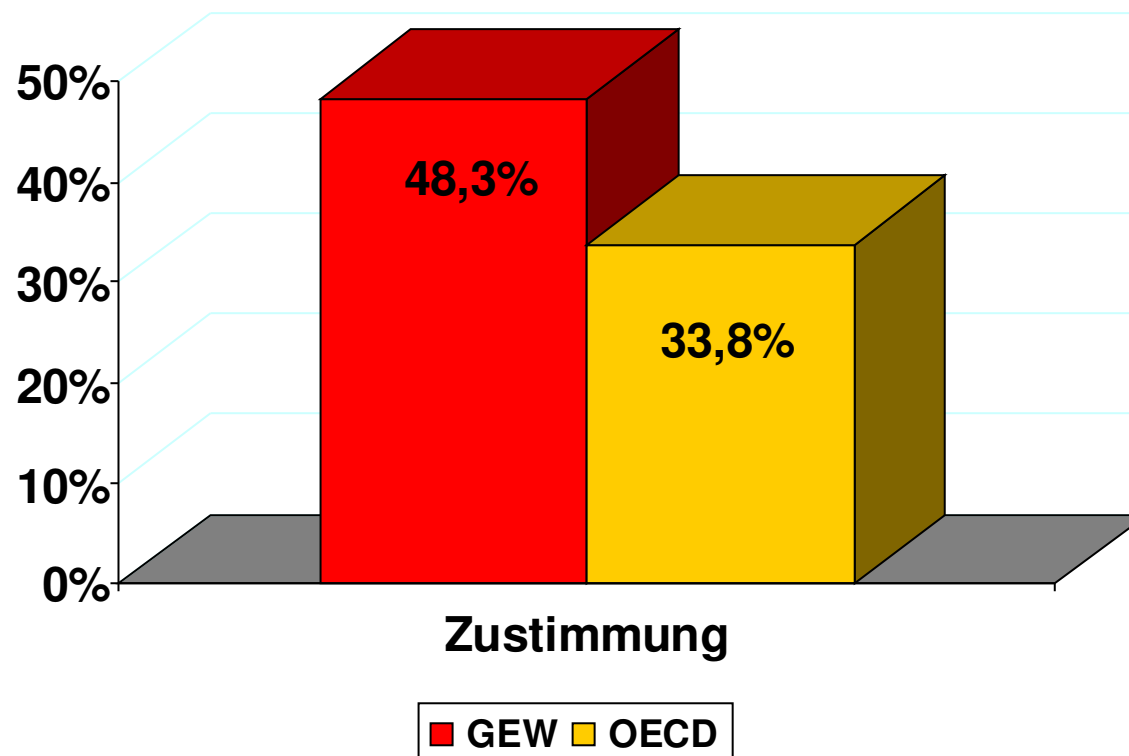
„Richtige“ Lehrkräfte – befristete Beschäftigungsverhältnisse



Wie mit unfähigen und „zu guten“ Lehrkräften umgehen?

Frage: An dieser Schule würde es meiner Meinung nach vom übrigen Kollegium toleriert werden, wenn eine Lehrerin/ein Lehrer fortwährend schlechte Arbeitsleistungen erbringt.

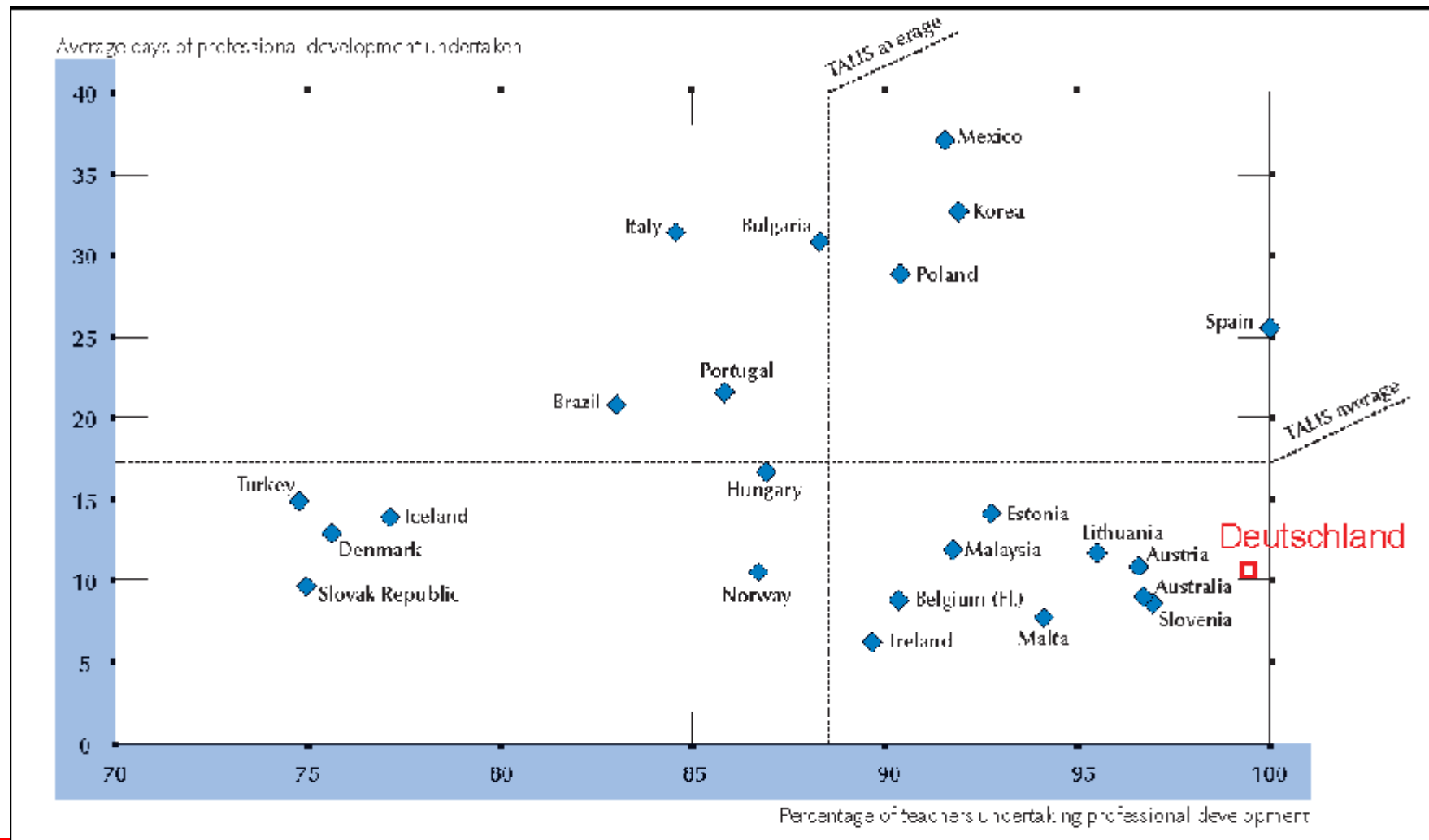
Quelle: TALIS OECD; TALIS GEW



TALIS: Informationen

Lehrerfortbildung -Berufseingangsphase

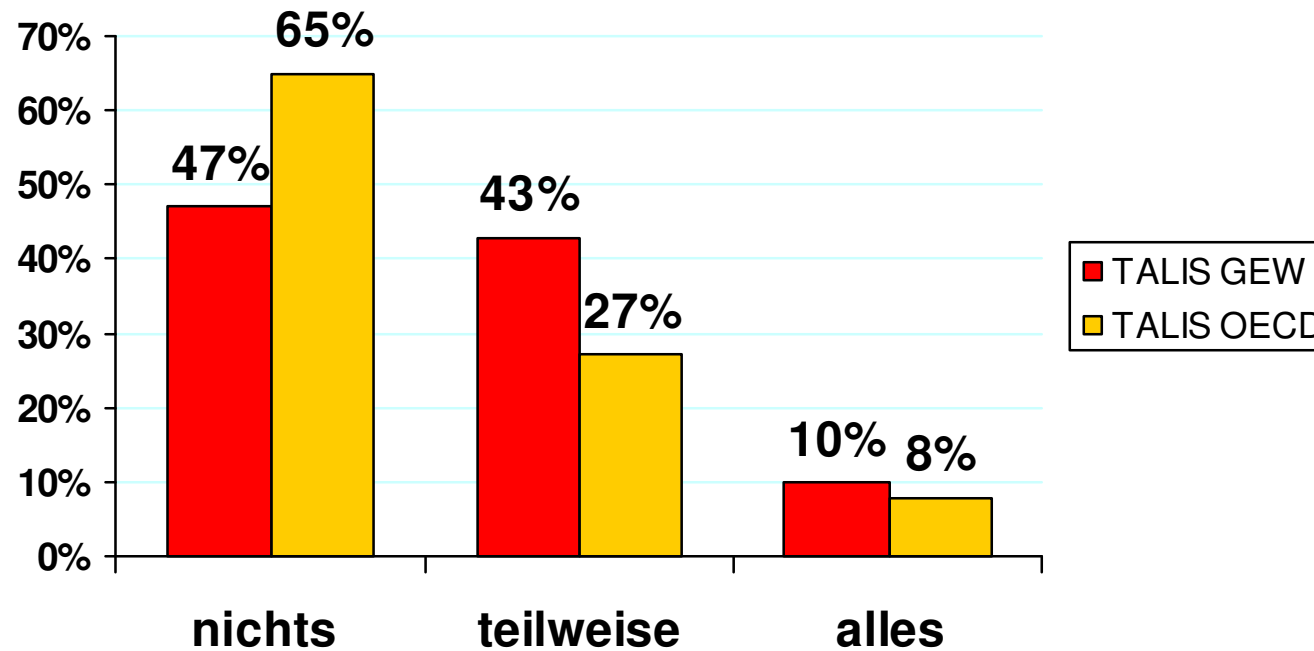
Lehrkräfte in Deutschland sind sehr fortbildungsinteressiert – aber mit weniger Tagen als ihre internationalen Kolleg/innen beteiligt



Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

Lehrkräfte sind sehr fortbildungsinteressiert – obwohl sie in mehr als der Hälfte der Fälle für ihre Fortbildung teilweise oder ganz zahlen müssen

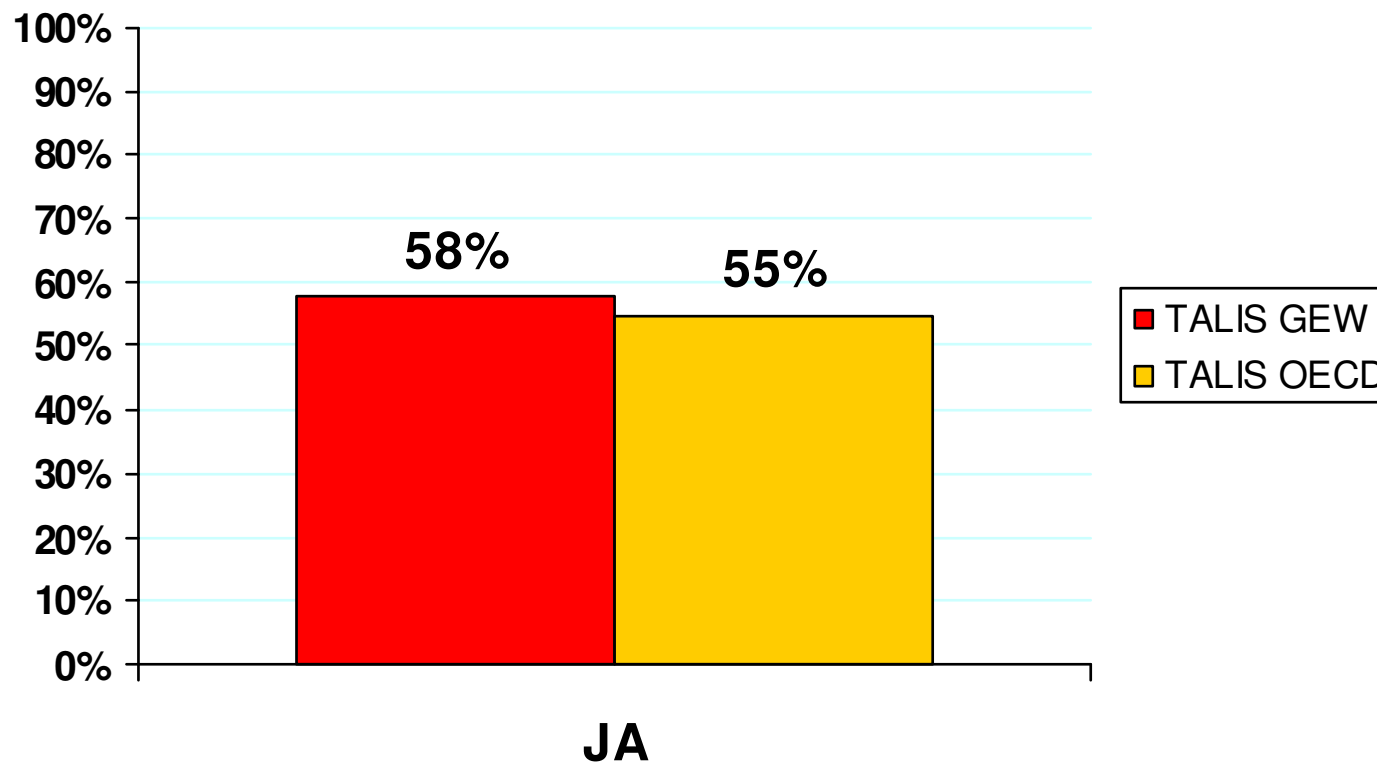
Frage:
Wieviel mussten Sie für Fortbildung in
den letzten 18 Monaten bezahlen?
Quelle: TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009



Mehr als die Hälfte der Lehrkräfte möchte mehr Fortbildung machen

Frage: Hätten Sie gern mehr Fortbildung absolviert als Sie haben?

TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009



Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

Die meisten Hinderungsgründe für Lehrkräfte, nicht mehr Fortbildung zu machen, liegen im dienstlichen Bereich.

	TALIS GEW	TALIS OECD
Es wurde keine passende Fortbildung angeboten.	67%	42%
Die Fortbildung stand in Konflikt mit meinem Stundenplan.	55%	47%
Die Fortbildung war zu teuer. / Ich konnte es mir nicht leisten.	30%	29%
Ich hatte aus familiären Gründen keine Zeit.	29%	30%
Mangelnde Unterstützung von der Schulleitung.	15%	15%
Ich habe die Voraussetzung nicht erfüllt.	4%	7%
Sonstiges	17%	k.A.

Frage:

Wenn Sie gern mehr Fortbildung absolviert hätten, was hat sie daran gehindert?

Quelle: TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009

* Es konnten mehrere Gründe angegeben werden, so dass die Summe mehr als 100 Prozent ergeben kann. Die Prozentzahlen geben den Anteil der Probanden an, der sich durch den jeweiligen Grund an einer weiteren Teilnahme an Fortbildungen gehindert sah.

Den größten Bedarf an Fortbildung haben die Lehrkräfte in Bezug auf besondere Lernbedürfnisse

Thema / Aktivität	Großer Bedarf	
	TALIS GEW	% TALIS OECD
Unterrichten von Schüler/innen mit besonderen Lernbedürfnissen	42	31
Probleme mit Schüler/innendisziplin	33	21
Schulleitung und Verwaltung	05	10

Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

Fortbildungsbedarf in Fachwissen und Lehrmethoden in Deutschland unterschiedlich stark ausgeprägt.

11 % aller befragten GEW-Lehrkräfte melden für ihre Unterrichtsfächer hohen Bedarf an Fortbildung in Fachwissen und 17 % in Lehrmethoden in an. International sind es je 17 %. Der Bedarf an Fortbildung in Fachwissen ist dort etwas höher

TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009

Quelle: TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009

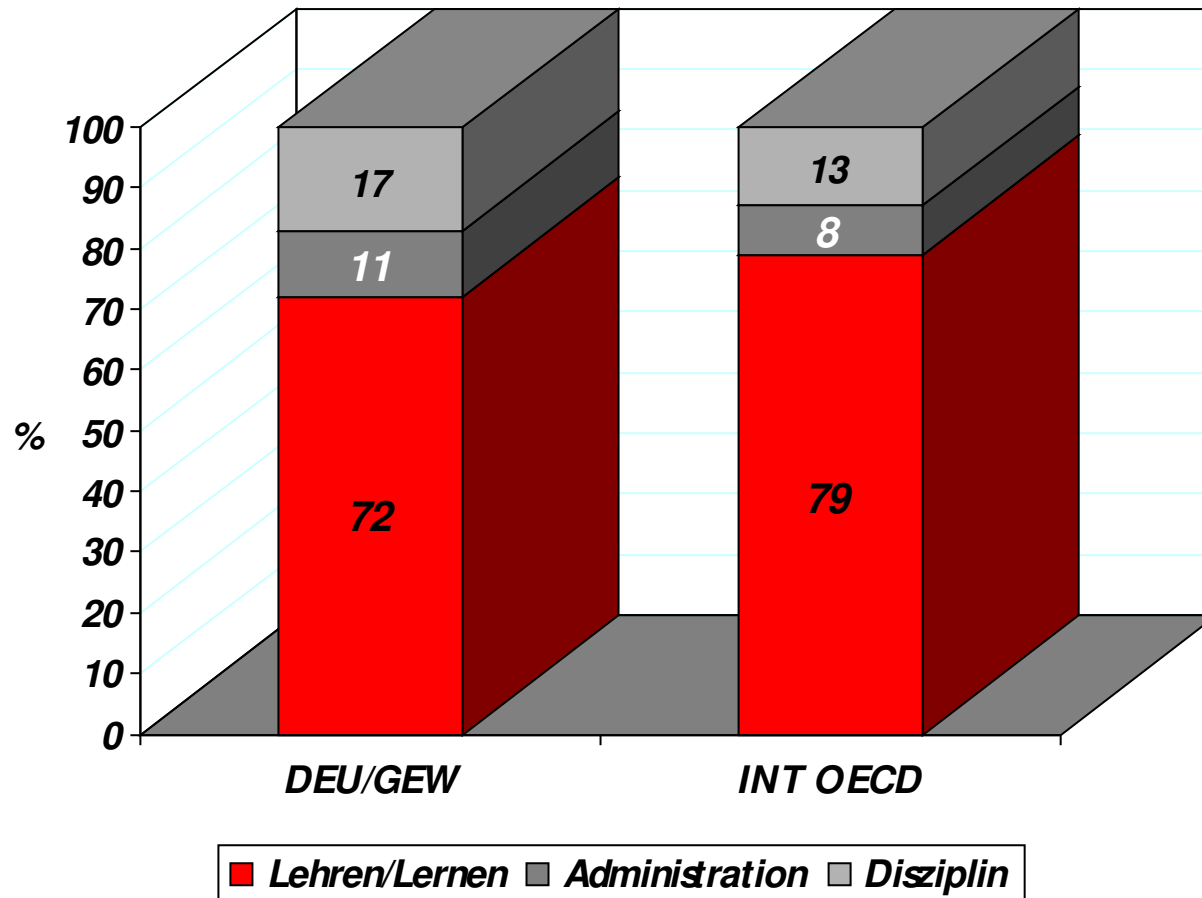
Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

Die größte Auswirkung auf ihre Entwicklung sehen die Lehrkräfte in informellen Gesprächen und Forschungsbeteiligung an einem beruflich interessierenden Thema

Thema / Aktivität	Mittlere und große Auswirkung	
	TALIS GEW	% TALIS OECD
Bildungskonferenzen oder Seminare, auf denen Lehrer/innen oder Forscher/innen ihre Forschungsergebnisse präsentieren und Bildungsprobleme diskutieren	49	74
Individuelle oder gemeinschaftliche Forschung an einem Thema, das beruflich interessiert	86	89
Informelle Gespräche mit Kolleg/innen über Unterricht	88	87

Marianne Demmer GEW: Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?

Die Vorbereitung auf das „Classroom-Management“ sollte erheblich verbessert werden.



Quelle: TALIS GEW 2009; TALIS OECD 2009

Verglichen mit den internationalen Werten wird in Deutschland weniger Zeit für tatsächliches Lehren und Lernen verwendet. Es geht deutlich mehr Zeit durch Störungen verloren, und es muss auch mehr Zeit für Verwaltungstätigkeiten aufgewendet werden.

Ca. 5 Prozent der befragten Lehrkräfte in Deutschland geben an, sie hätten weniger als 50 Prozent effektive Lernzeit.

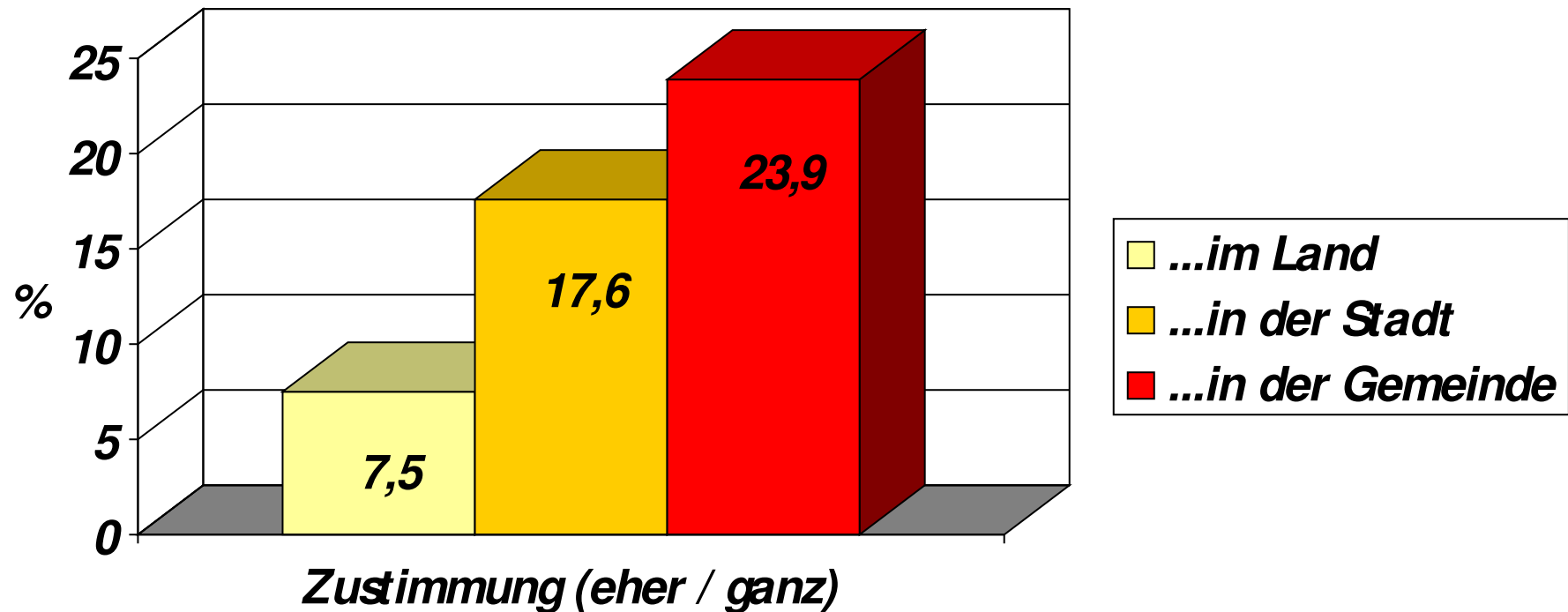
Lehrkräfte und Schulleitungen müssen auf neue Aufgaben rechtzeitig vorbereitet werden

Ohne oder nur mit unzureichender Vorbereitung

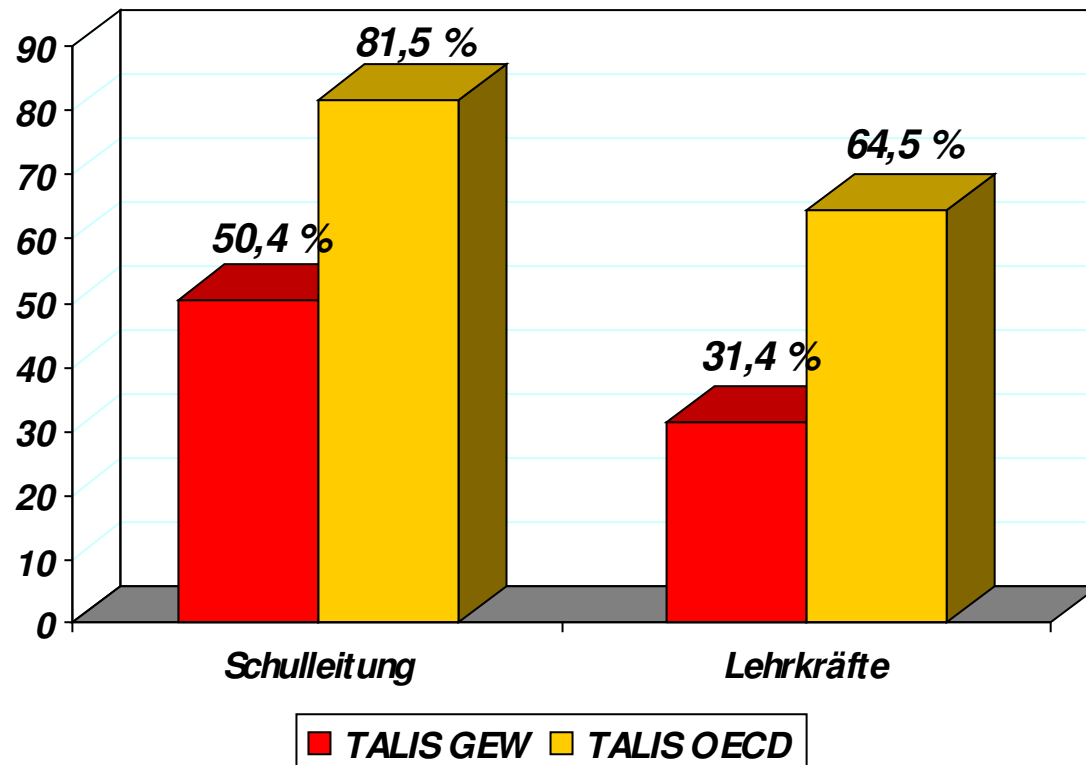
- Qualitätsmanagement
- Öffnung von Schule
- Ganzttag
- Auf dem Weg vom selektiven zum (teilweise) inklusiven Schulsystem: Individuelles Lernen; Umgang mit Heterogenität; individuelle Förderung
- Frühenglisch
- Sprachförderung als Aufgabe aller Fächer
- Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Demokratische Schule

Lehrkräfte brauchen ein Training in Selbstbewusstsein

Frage: Die Lehrer/innen haben ein hohes Ansehen...
TALIS GEW;



Die von Lehrkräften absolvierte Fortbildung spielt bei Schulevaluierungen (intern und extern) und Feedbacks in Deutschland eine sehr viel geringere Rolle als im internationalen TALIS-Durchschnitt

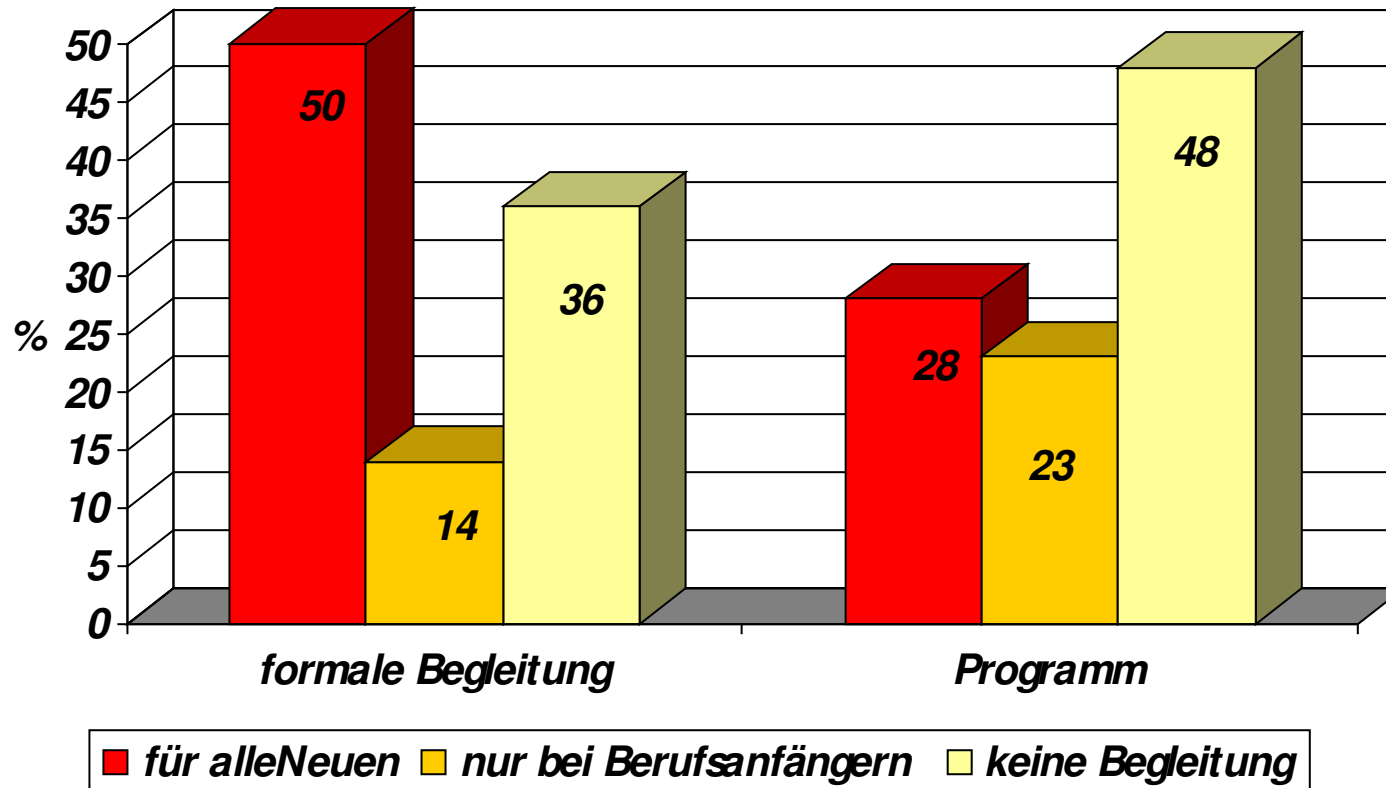


Frage:

Welche Faktoren haben bei Schulevaluierungen (intern und extern) und Feedbacks mittlere und hohe Bedeutung gehabt?

Aus: TALIS-GEW 2009
TALIS OECD 2009

Neu an der Schule: Was geschieht?



Quelle: TALIS GEW 2009; Schulleitungsbefragung

Zusammenfassung

In Zeiten von Lehrermangel sollte man alle Energie darauf verwenden, junge Leute für den Beruf zu gewinnen und die im Schuldienst tätigen bei Qualifikation und Laune zu halten.

Nicht geeignet:

- **Aufnahmeverfahren vor Studienbeginn**
- **Schulleiter als Einstellungsbehörde**
- **Lehrer-Leiharbeit**

Diskussion:

- **Kommune als Einstellungsbehörde**

In Zeiten von Lehrermangel sollte man alle Energie darauf verwenden, junge Leute für den Beruf zu gewinnen und die im Schuldienst tätigen bei Qualifikation und Laune zu halten.

Die Mittel

- **Bedarfsgerechte und motivierende Lern- und Arbeitsbedingungen in den Schulen**
- **Attraktives Berufsbild: wichtig; verantwortungsvoll; spannend; abwechslungsreich**
- **Kontinuität durch sichere Beschäftigungsverhältnisse**
- **Gleich lange und gleichwertige Ausbildung für alle Lehrämter; gleiche Bezahlung**
- **Studienbegleitende Praxiserfahrung und Berufswahlreflexion**
- **Einstiegsbegleitung für Berufsanfänger**
- **Sach- und bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung**
- **Persönlichkeitsentwicklung und Persönlichkeitsbezogene Trainings**
- **Qualifizierung von Seiten- / Quereinsteigern**