



»» 5 Minuten für ...

... Berufszufriedenheit & Förderung von Professionalität

Die berufliche Zufriedenheit der Lehrpersonen korreliert erwiesenermaßen positiv mit den Lernergebnissen, sie wirkt förderlich auf Schul- und Klassenklima ebenso wie auf das Selbstverständnis von Professionalität. Erkenntnisse aus der brandneuen OECD-Publikation [Supporting Teacher Professionalism: Insights from TALIS 2013](#) bieten wertvolle Hinweise, wie man Lehrerprofessionalität im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen am Schulstandort wirksam fördern kann. Die Kernbotschaft lautet: (gesetzliche) Vorgaben auf System- und Schulebene haben eine direkte Wirkung auf die beruflichen Identität. Das System hat für das Wohlergehen und die Wirksamkeit der Lehrpersonen Sorge zu tragen, damit diese durch professionelles Handeln zu optimalen Schülererfolgen beitragen können. Die Praxis zeigt jedoch vermehrt das Bild, dass die Selbstsicherheit von Lehrkräften infolge wachsender beruflicher Anforderungen vielerorts ins Wanken gerät, dies ist kein alleinig österreichisches Phänomen.

1

Rahmenbedingungen für Professionalität: Status, Zufriedenheit und Selbstwirksamkeit

TALIS (Teaching and Learning International Survey der OECD)

TALIS ist die größte internationale Erhebung, in der Lehrer/innen und Schulleiter/innen über Leadership, Lehr- und Lernumfelder und Arbeitsbedingungen an ihren Schulen befragt werden. Im Rahmen von TALIS 2013 wurden 200 Schulen (je 20 Lehrpersonen + 1 Schulleitung) im Sekundarstufenbereich I in 34 Ländern befragt. Die erste Schlagzeile der OECD zu TALIS 2013 lautete im Juni 2014: „*Teachers love their job but feel undervalued, unsupported and unrecognised.*“ (Lehrer/innen lieben ihren Job aber sie fühlen sich nicht geschätzt, unterstützt und anerkannt.) Allgemeine Erkenntnisse aus dieser ersten Auswertung von 2014 sind in „[A Teacher's Guide to TALIS 2013](#)“ zusammengefasst. Eine andere Auswertung von TALIS 2013 definiert vier Säulen für Professionalität, die u.a. auch wesentlich durch gesetzliche Rahmenbedingungen und deren Umsetzung geprägt sind:

- **Status der Profession:** Inwieweit nehmen Lehrkräfte und Schulleitung Respekt und Anerkennung in der Gesellschaft wahr?
- **Zufriedenheit im Beruf:** Wie glücklich sind sie mit ihrer Berufswahl?
- **Zufriedenheit am Arbeitsplatz:** Wie zufrieden sind sie mit ihrem Arbeitsplatz an der Schule?
- **Selbstwirksamkeit:** Wie überzeugt sind sie von der Wirksamkeit ihren Fähigkeiten im Beruf?

2

Domänen der Professionalität im Lehrberuf

Das Professionsdreieck: Wissensbasis, Autonomie und Vernetzung

In der aktuellen OECD-Publikation [Supporting Teacher Professionalism](#), gehen Analysten und Forschende der Frage nach, wie und was auf System- und Schulebene gemacht werden kann, um Professionalität im Lehrberuf zu fördern, denn Professionalisierung wird zunehmend zur zentralen Bildungsreformstrategie: der Grad der Professionalität korreliert positiv mit den Lernergebnissen der Schüler/innen.

Dazu wurden **drei Domänen von Professionalität** bestimmt:

- **Wissensbasis** – das spezialisierte Wissen, das die Profession ausmacht, wie z.B. Fachwissen und Fachdidaktik, Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen und Klassenführung - untermauert von aktuellen Erkenntnissen aus Forschung und Wissenschaft, die die Profession bedienen
- **Autonomie** – der Handlungsraum für Entscheidungen, Grad der Selbstbestimmung sowohl auf Unterrichts- als auch auf Schulebene (schulbasierte Entscheidungsfindung)
- **Vernetzung** – Möglichkeiten für Informationsaustausch und Weiterentwicklung durch z.B. Peer- Netzwerke und Kooperationen, Mentoring und Coaching, Induktionsprogramme beim Berufseinstieg, Peer Feedback, [Professionelle Lerngemeinschaften](#)

Die These zu diesem Professionsdreieck lautet: Strategien und Maßnahmen, die eine oder mehrere von diesen Domänen bestärken, wirken positiv auf die Professionalität der Lehrer/innen und somit auf die Lernergebnisse der Schüler/innen.

3

Chancengleichheit wirkt sich auch auf Lehrkräfte und Schulleitung aus

Chancengleichheit: Lehrkräfte in „high-needs schools“ haben mehr Bedarf

Nicht nur Schüler/innen sind ungleichen Chancen ausgesetzt. Auch Lehrer/innen an sogenannten „high-needs schools“, d.h. Schulen mit mehr als 30% benachteiligte Schüler/innen (sozio-ökonomisch, sprachlich, sonderpädagogisch), haben weniger Chancen, wenn diese Schulen nicht mehr Ressourcen für Professionalisierung bekommen. Es geht um eine differenzierte Investition, denn Lehrkräfte haben in Systemen, wo Ressourcen bedarfsorientiert eingesetzt werden, einen höheren Grad an Professionalität. Während der Grad an Professionalisierung weniger wichtig für Lehrerezufriedenheit an „low-needs schools“ mit weniger als 11% benachteiligten Schüler/innen ist, macht die Investition in Professionalisierung in *high-needs schools* „enorm viel aus“, so Schleicher beim Launch der neuen Publikation am 12.2.2016. Es ist also in mehrfacher Weise sinnvoll, Wert auf Chancengleichheit durch bildungspolitische Maßnahmen zu legen. Die Herkunft der Schüler/innen kann von Schule nicht beeinflusst werden, aber doch ihre Wirkung auf den Schulerfolg. Schleichers Fazit: „Die Investition in Professionalisierung für Lehrkräfte in high-needs schools muss eine Priorität sein. Chancengleichheit ist nicht nur Selbstzweck, es ist auch eine Option für eine höhere berufliche Zufriedenheit der Lehrer/innen.“

4

Gesetzliche Rahmenbedingungen beeinflussen Lehrprofessionalisierung

Förderung von Autonomie, Wissensbasis und Vernetzung

Sleichers Kernbotschaft bei der Präsentation der Studie: „*Teacher professionalism is a result of policy!*“ Auf Systemebene gibt es viele Möglichkeiten, Professionalisierung zu unterstützen. In Österreich wird Autonomie heiß diskutiert; wenn der Fokus dabei auf mehr Handlungsraum der Professionist/inn/en auf Schul- und Unterrichtsebene liegt, dann klingt das vielversprechend. Zugleich wird betont, dass Wissensbasis und Vernetzung Vorhersagevariablen für höhere Berufszufriedenheit sind. Hier investiert Österreich seit langem in vielfältige Fort- und Weiterbildungsangebote sowie auf schulinterne Professionalisierungsmaßnahmen, die am Standort besonders wirksam sind. Mit der Pädagog/inn/enBildungNEU werden viele Empfehlungen wie Mentoring, Induktionsphase und höhere akademische Qualifikationen umgesetzt. Und natürlich tragen das ZLS und andere Bundezentren dazu bei, sowohl die aktuelle Wissensbasis zugänglich zu machen als auch die Vernetzung durch Peer-Netzwerke, Veranstaltungen, Professionelle Lerngemeinschaften und eine Professionsplattform voranzutreiben. Aber auch auf Schulebene ist der Werkzeugkasten der Schulleitung nicht leer (s. Praxistipps).

Praxistipps

- Die Praxis der Fort- und Weiterbildung entfernt sich vom Gießkannenprinzip hin zur praxisgesteuerten Professionalisierung. Neue Formen wie [PlayDates](#) („SpielDates“ - halbtägige Treffen, um neue Technologien auszuprobieren), [EdCamps](#) (Fortbildungstage von und für die Praxis) und [Lernzirkel](#) (kollaborative Projekte für berufsbezogenes Lernen) können lokal in Zusammenarbeit mit anderen Schulen und der Schulaufsicht organisiert werden.
- Führen Sie systematisch teamspezifische und schulweite Bedarfserhebungen für Fort- und Weiterbildung durch. Nützen Sie die Angebote für schulspezifische Fort- und Weiterbildung (SCHILF, Pädagogische Konferenzen, eKonferenzen, eLectures).
- Personalentwicklung ist Kernaufgabe der Schulleitung. Führen Sie Personalgespräche mit Fokus auf nächste Schritte in der persönlichen Praxisentwicklung jeder Lehrkraft. Differenzieren und personalisieren Sie die Professionalisierungsmaßnahmen. Seien Sie vertraut mit aktuellen Fort- und Weiterbildungsangeboten, damit Sie passende Empfehlungen (Fortbildungskonzept) machen können.
- Schaffen Sie Raum und Zeit für Kooperation unter Lehrer/innen in ihren wöchentlichen Strukturen (Fach-, Jahrgangsteams etc.)
- Implementieren Sie Modelle kollegialer Hospitationen und/oder Peer-Feedback.
- Fördern Sie „Teacher Leaders“, indem Sie deren Professionalisierung gezielt unterstützen und vorantreiben.
- Setzen Sie sich dafür ein, dass Kolleg/inn/en am Standort Ausbildungen in Mentoring oder Coaching haben.
- Analysieren Sie die Raumnutzung in Ihrer Schule, und schaffen Sie lernförderlichen Arbeits- und Sozialraum für das Kollegium.
- Nützen Sie [Professionelle Lerngemeinschaften](#) als zentrale Schulentwicklungsstrategie. (siehe auch [5mf Nr.18](#))
- Belegen Sie mit Daten, dass Ihre Schule ein „high-needs“-Standort ist und fordern Sie mehr Ressourcen für Professionalisierungsmaßnahmen ein.

LITERATUR & LINKS

OECD (2104): [A Teacher's Guide to TALIS 2013](#). OECD: Paris.

OECD (2016): [Supporting Teacher Professionalism: Insights from TALIS 2013](#). OECD: Paris.

Highlights aus der Launch-Veranstaltung (Launch) am 12.2.16 und Links unter #OECDTALIS: <https://twitter.com/search?q=%23OECDTALIS>

Schleicher, A. (2016): Supporting Teacher Professionalism: Insights from TALIS 2013. Foliensatz hier: <http://de.slideshare.net/OECD/edu/supporting-teacher-professionalism-insights-from-talis-2013>