

Wo, bitte, geht's zur Laufbahn für Lehrpersonen?

Der Lehrberuf kennt bis heute nur wenige Laufbahnoptionen. Er hat in Bezug auf diesen Faktor wenig zu bieten. Das dürfte eine Ursache des teils drohenden, teils bereits akuten Mangels an Lehrpersonen sein. Auf den folgenden Seiten fragt BILDUNG SCHWEIZ nach der (mangelnden) Attraktivität des Lehrberufs und den Möglichkeiten, das Berufsbild gegenüber Metiers mit vergleichbarer Ausbildung konkurrenzfähig zu machen.

Hinter der Frage, warum es immer wieder zu Phasen des Lehrerinnen- und Lehrermangels kommt, steckt ein komplexes Wirkungsgefüge mit ganz verschiedenen Faktoren. *Ein* möglicher Aspekt ist dabei die Frage, welche Laufbahnoptionen der Lehrberuf bietet. Hier gibt es Entwicklungsbedarf in Bezug auf die Erhöhung der Attraktivität des Berufs, insbesondere im Bereich der «horizontalen Laufbahnen» durch unterschiedliche fachliche Schwerpunktsetzungen im Verlaufe der Berufsbiographie.

Christine Böckelmann, FHNW

Das soziale Prestige eines Berufes und die damit verbundenen gesellschaftlichen Zuschreibungen werden nicht nur geprägt durch die Verantwortung, die den Berufsausübenden zugeschrieben wird, durch die Frage, welches Einkommen erzielt werden kann und ob ein Beruf als «typisch männlich» oder «typisch weiblich» gilt. Ein wesentlicher Faktor ist auch, welche Laufbahnoptionen damit verbunden werden.

Das soziale Prestige eines Berufes spielt bei der ersten Berufswahl oder bei Berufswechseln neben den persönlichen Interessen und den arbeitsmarktbedingten Beschäftigungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle (Holodynski & Oerter, 2002, S. 564f). Ist man durch die Arbeitsmarktsituation gezwungen, eine andere Ausbildung in Angriff zu nehmen als diejenige, die man sich zunächst gewünscht hat, dann werden am häufigsten zuerst die primären Interessen geopfert: Man sucht eher einen Beruf in einem anderen Interessengebiet und opfert weniger das angestrebte soziale Prestige und auch nicht die für sich in Betracht gezogene Geschlechtstypik. Diese scheint für die Frage der Berufswahl immer noch der am stärksten wirkende Faktor zu sein (Nissen, Keddi & Pfeil, 2003). Das soziale Prestige eines Berufes

ist ein ebenfalls stark steuernder Faktor, wobei Frauen ihre Berufswahl etwas weniger daran ausrichten, als Männer (dieselben 2003).

Bei der Frage, wie viele Männer und Frauen den Lehrberuf wählen und auch längerfristig darin verbleiben, haben also die Laufbahnoptionen – vermittelt über ihren Einfluss auf das soziale Prestige des Berufes – eine gewisse Relevanz. Man könnte die Hypothese formulieren, dass sich deren Bedeutung in den letzten Jahren verstärkt hat, da «lebenslanges Lernen», «sich neuen Herausforderungen stellen», «sich kontinuierlich weiter entwickeln» zu wichtigen Werten geworden sind. Diese lassen sich sicher deutlicher in äusserlichen Funktions-, Stellen- oder Berufswechseln manifestieren, als durch innere Professionalisierungsprozesse: «Sich verändern», «nicht immer das Gleiche machen» hat heute eine vergleichsweise hohe Attraktivität.

Laufbahnen durch unterschiedliche fachliche Arbeitsschwerpunkte

Der Lehrberuf kennt bis heute nur wenige Laufbahnoptionen. Er hat in Bezug auf diesen Faktor vergleichsweise wenig zu bieten. Dabei geht es nicht nur um eine vertikale Differenzierung im Sinne einer Aufstiegskarriere. In diesem Bereich hat sich die Funktion der Schulleiterinnen und Schulleiter etabliert und eine weitere Differenzierung dürfte kaum angezeigt sein. Laufbahnen können vielmehr auch horizontal in Bezug auf unterschiedliche fachliche Arbeitsschwerpunkte erfolgen. Ein wichtiges Entwicklungsfeld sind dabei Funktionsdifferenzierungen innerhalb von Lehrerinnen- und Lehrerteams, Wechsel oder Anreicherungen in Bezug auf das Fächerspektrum, das unterrichtet wird sowie die Mobilität zwischen dem Unterricht auf verschiedenen Schulstufen. Die grundsätzliche Akzeptanz von Laufbahnmodellen bei Lehrpersonen in der Schweiz zeigte die Studie von Leutwyler,

Sieber und Diebold (2005) im Auftrag des LCH.

Funktionsdifferenzierungen innerhalb von Lehrerinnen- und Lehrerteams

Funktionsdifferenzierungen innerhalb von Lehrerinnen- und Lehrerteams sind möglich, müssen aber mit Bedacht angegangen werden. Insbesondere ist zu unterscheiden, wo es sich um Bildungs- und Erziehungsfunktionen gegenüber Kindern und Jugendlichen handelt, die nicht beliebig aufgeteilt werden können und wo es um Aufgaben geht, die sehr gut auf der Ebene eines Teams gelöst werden können. Dieser Prozess ist bereits in vielen Schulen erfolgreich durchgeführt worden und es haben sich Funktionen wie beispielsweise Informatikbeauftragte, Kontaktlehrpersonen für Gesundheitsförderung oder Leitende für bestimmte Unterrichtsentwicklungsprojekte etabliert.

Ziel solcher Funktionsdifferenzierungen muss es immer sein, auf der einen Seite die übrigen Lehrpersonen des Teams von der riesigen Breite von Aufgaben zu entlasten, die sie zu erfüllen haben, und auf der anderen Seite eine Spezialisierung und damit auch Professionalisierung in Bezug auf die Bearbeitung bestimmter Themen zu ermöglichen.

Damit Funktionsdifferenzierungen dieses Ziel erreichen und damit sie eine attraktive Perspektive in Bezug auf die fachliche Schwerpunktbildung innerhalb einer Laufbahn darstellen, müssen sie allerdings auch einen adäquaten Stellenwert erhalten. So lange solche Funktionen eher informellen bzw. lediglich schulhausinternen Charakter haben, leisten sie vermutlich keinen wesentlichen Beitrag an die Attraktivität des Lehrberufs.

Ein adäquater Stellenwert könnte bedeuten, dass bestimmte Funktionen einen von den Behörden legitimierten offiziellen Status zugesprochen bekommen, dass alle Lehrberufe ein Arbeits-

zeitmodell erhalten, bei dem nicht mehr alleine auf der Basis von Unterrichtslektionen gerechnet wird, sondern solche Funktionen einen eigenen Platz erhalten oder dass bestimmte Gratifikationen damit verbunden werden (z.B. Weiterbildungszuschüsse oder sogar Lohnbestandteile).

Wechsel oder Anreicherung in Bezug auf das unterrichtete Fächerspektrum

Auf der Sekundarstufe I ist es durch die starke Betonung der Fachlichkeit selbstverständlich etabliert, auf der Primarstufe wird es durch das Auseinanderklaffen zwischen Ansprüchen an diese Schulstufe und der vorhandenen Ausbildungsdauer (Bachelor) zunehmend Wirklichkeit: Lehrpersonen unterrichten nicht alle Schulfächer, sondern je nach Stufe nur einzelne Fächer oder ein bestimmtes Fächerspektrum.

Die Frage, auf welcher Stufe welche Differenzierungen sinnvoll sind, soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden. In Bezug auf die Frage, wie attraktive Laufbahnen im Lehrberuf durch allenfalls wechselnde fachliche Schwerpunktsetzungen möglich wären, ist vielmehr interessant, wie ein Wechsel der Unter-

richtsfächer oder eine Anreicherung des vorhandenen Spektrums unterstützt werden könnte: Wenn es zum etablierten Bild des Lehrberufs auf einzelnen Stufen gehören würde, dass man sein Fächerspektrum im Verlaufe der Berufsbiographie auch einmal verändern kann, könnte das die allgemeine Attraktivität durchaus erhöhen.

Dabei ist es fraglos so, dass hohe fachwissenschaftliche und fachdidaktische Kompetenzen garantiert sein müssen und Veränderungen im Fächerspektrum nicht ohne einen erheblichen individuellen Aufwand an Weiterbildung möglich sind. Zu diskutieren ist für die verschiedenen Schulstufen aber, inwieweit den Lehrpersonen, die sich im Bereich ihres Fächerspektrums verändern möchten, unter Berücksichtigung ihrer Berufserfahrung in der Fachdidaktik ein gewisser Transfer von einem Fach auf ein anderes zugetraut wird und welche Fächer allenfalls eine bestimmte Nähe zueinander besitzen.

Faktisch läuft dies auf die Frage hinaus, wie bisherige Studienleistungen und Berufserfahrungen von den Pädagogischen Hochschulen bei einem Ergänzungsstudium für weitere Lehrbefähigungen an-

gerechnet werden, wie «hürdenreich» solche Laufbahnformen gestaltet werden und wie die Rahmenvorgaben der EDK ausgenützt werden.

Mobilität zwischen dem Unterricht auf verschiedenen Schulstufen

Unterschiedliche fachliche Schwerpunkte im Verlaufe der Berufsbiographie setzen kann auch bedeuten, einen Stufenwechsel zu machen und sich mit einer anderen Entwicklungsphase und entsprechenden Lernbedürfnissen von Kindern oder Jugendlichen auseinanderzusetzen. Dies kann nicht nur wichtige Impulse in Bezug auf neue Berufsperspektiven bringen. Stufenwechsel öffnen auch den Blick für Zusammenhänge zwischen Schulstufen und Fragen der Übergänge. Lehrpersonen, die mehr als eine Schulstufe aus eigener Erfahrung kennen, bringen einem Schulhausteam in diesem Bereich ganz wichtige Kompetenzen.

Auch bei Stufenwechseln ist nicht in Frage zu stellen, dass es dazu spezifische Qualifikationen braucht. Es geht aber auch hier darum, solche Wechsel im Bild des Lehrberufs zu etablieren und bei Zweitstudien sinnvoll mit der Anrech-



n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Ich werde Lehrerin
und studiere an der
Pädagogischen Hochschule FHNW

www.fhnw.ch/ph
T 0848 012 210

Anmeldeschluss:
30. April



n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

Ich werde Lehrer
und studiere an der
Pädagogischen Hochschule FHNW

www.fhnw.ch/ph
T 0848 012 210

Anmeldeschluss:
30. April

nung von bisherigen Studienleistungen und Berufserfahrungen umzugehen. Ausserdem können die Pädagogischen Hochschulen Stufenwechsel begünstigen, indem sie ihre stufenspezifischen Ausbildungen systematisch untereinander anschlussfähig machen und konsequent an Kompetenzzielen und nicht an Inhaltskatalogen ausrichten. Die Pädagogische Hochschule FHNW wird beides mit den neuen Studiengängen ab Herbst 2009 leisten.

Ein gemeinsames Ziel von Behörden, Lehrerinnen- und Lehrerverbänden und Pädagogischen Hochschulen müsste es sein, den Lehrberuf in der öffentlichen Wahrnehmung als einen Beruf zu verankern, der innerhalb vielfältige attraktive Möglichkeiten bietet, sich im Verlaufe der Berufsbiographie zu verändern und unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen – wenn man dies selber wünscht. Ziel ist es selbstverständlich nicht, Veränderungen um der Veränderung willen zu postulieren, sondern etablierte Optionen für diejenigen zu bieten, die dies möchten.

Weiter im Text

Holodyski, Manfred; Oerter, Rolf (2002). Motivation, Emotion und Handlungsregulation. In: Oerter, Rolf; Montada, Leo (Hrsg.). Entwicklungspsychologie. Weinheim: Beltz, S. 551–589.

Leutwyler, Bruno; Sieber, Priska; Diebold, Markus (2005). Untersuchung zur Akzeptanz von Laufbahnmodellen im Lehrberuf. Chancen- und Risikoeinschätzung. Zug: PHZ.

Nissen, Ursula; Kreddi, Barbara; Pfeil, Patricia (2005). Berufsfindungsprozesse von jungen Mädchen und Frauen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Die Autorin

Christine Böckelmann, Psychologin FSP, ist Generalsekretärin der Pädagogischen Hochschule FHNW



«Der Lohn ist sicher nicht das Hauptproblem»

Ins Klagegedicht von der im Niedergang begriffenen Attraktivität des Lehrberufs mag Bildungsforscher Stefan Denzler nicht einstimmen. Im Interview mit BILDUNG SCHWEIZ setzt er die Bedingungen des Sektors Schule in Relation zu anderen Branchen und rät zur Modernisierung des Berufsbildes durch Laufbahnoptionen.

Sie stammen selbst aus dem Lehrberuf. Weshalb sind Sie nicht mehr Lehrer?

Stefan Denzler: Es war immer mein Plan gewesen, nach einigen Jahren im Beruf noch ein Uni-Studium in Angriff zu nehmen. Die Wahl des Lehrberufs hatte auch einen gewissen Sicherheits-Aspekt. Wenn man sich für den Lehrberuf qualifiziert, sieht man eine Berufsoption vor sich. Das ist bei einem Uni-Studium nicht so klar, vor allem in Phil.-I-Fächern.

Es hat Sie also nicht ein bestimmter Nachteil des Lehrberufs aus dem Schulzimmer vertrieben?

Nein, der Beruf hat mir, während der drei Jahre, in denen ich als Sekundarlehrer unterrichtete, immer Freude gemacht.

Lohn, Prestige, Karrierechancen und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten sind sicher massgebend für die Attraktivität eines Berufs. Wo hat der Lehrberuf genügend oder viel zu bieten und woran fehlt es nach Ihren Erkenntnissen – sowohl aus der Praxis als auch aus Ihrer wissenschaftlichen Arbeit?

Selbstverständlich ist es nicht möglich, pauschal für alle Kantone und alle Stufen zu reden. Dennoch wage ich die Aussage, dass der Lehrberuf generell – im Verhältnis zu anderen Ländern, aber auch zu Berufen mit vergleichbarer Ausbildung – ordentlich bezahlt ist. Natürlich gibt es in einzelnen Kantonen das Problem, dass der Lohn viele Jahre lang nicht angepasst wurde, oder die Unterschiede zwischen den Stufen zu stark sind. Aber der Lohn ist sicher nicht das Hauptproblem bei einer allenfalls mangelnden Berufsattraktivität.

Wir haben in den letzten Jahren vor allem Studien über das Lebenseinkommen durchgeführt, wo man berücksichtigt, wie lange die Ausbildung dauert und wie viele Jahre der Erwerbstätigkeit zur Verfügung stehen. In dieser Beziehung darf man sagen, dass der Lehrberuf gut dasteht, insbesondere für Frauen, die in anderen Sektoren und speziell in der Privatwirtschaft benachteiligt sind. Bei Männern ist der Vorteil gegenüber anderen Sektoren weniger stark, aber – und das ist wichtig zu sehen – der Vergleich fällt nicht negativ aus.

Betrachten wir das Prestige...

Sicher stehen Berufe wie Arzt oder Rechtsanwalt höher im gesellschaftlichen Ansehen. Aber auch der Lehrberuf schneidet in den Befragungen zum Prestige regelmässig gut ab. Fragt man allerdings konkret nach der Zustimmung zum Berufswunsch «Lehrer/in» eines eigenen Kindes, so fällt die Antwort nicht mehr so eindeutig aus.

Ferner zeigen unsere Untersuchungen zur Studienwahl, dass Söhne und Töchter aus Akademikerfamilien sich deutlich seltener für den Lehrberuf interessieren. Das gesellschaftliche Ansehen eines Berufs hängt eben auch mit der dafür vorgesehenen Ausbildung zusammen und damit, wer eine solche unter welchen Bedingungen absolvieren kann.

Karrierechancen...

Diese sind tatsächlich nicht so gross wie bei einer vergleichbaren Position in der Industrie oder in der Finanzbranche. Dies wird zwar immer wieder in Diskussionen als Nachteil genannt, wenn man aber betrachtet, welche Maturandinnen und Maturanden diesen Berufsweg einschlagen, dann sind es vorwiegend solche, die gerade nicht an Karriere oder einem Prestigeberuf interessiert sind. Auch nach der Tertiarisierung lässt sich feststellen, dass PH-Studierende klar andere Profile haben als Studierende an der Uni oder der ETH.

Die Frage ist: Soll das so bleiben? Oder soll sich das Berufsbild so verändern, dass Karriere verstärkt möglich wird, um damit andere Profile von Studierenden anzuziehen?

Persönliche Entfaltungsmöglichkeiten...

Das ist sicher nach wie vor eine grosse Attraktivität in diesem Beruf. Es gibt viel Spielraum, sich inhaltlich zu spezialisieren.