

Maßnahmen, um hochqualifizierte und innovative Lehrkräfte zu gewinnen

Torberg Falch [NTNU Trondheim – Torberg.Falch@svt.ntnu.no]

Daniel Münich [CERGE-EI Prag – daniel.munich@cerge-ei.cz]

In den meisten europäischen Ländern beurteilen 15-jährige begabte Schüler den Lehrerberuf als unattraktiv. Die wichtigste politische Maßnahme um die Attraktivität des Berufs zu erhöhen, ist eine größere Flexibilität sowohl bei der Einstellung von Lehrern als auch bei den Arbeitsbedingungen an den Schulen.

[Übersetzt aus dem Englischen von Laura Oestreich.]

KLUGE LEHRER

Für erfolgreiche Innovationen im Klassenzimmer braucht es Lehrer, die sich für kluges Experimentieren und wechselnde Lehrmethoden interessieren und sich für deren Umsetzung einsetzen. Ob eine Veränderung eine wirkliche Innovation ist, kann jedoch nur durch eine Verbesserung von Schülerkompetenzen beurteilt werden. Da kreative und innovative Fähigkeiten von Lehrern schwer zu messen sind, konzentriert sich die empirische Literatur darauf, die Lehrerqualität durch den sogenannten "Value-Added" der Lehrer auf die Schülerleistungen zu messen, d.h. durch den durchschnittlichen Lernfortschritt aller Schüler eines Lehrers. Hochqualifizierte Lehrer benutzen vermutlich die effizientesten Lehrmethoden und besitzen wahrscheinlich zu einem großen Teil bereits die vorausgesetzten Fähigkeiten um innovative Lehrmethoden einzuführen.

Manche Lehrer tragen durchweg zu deutlich höheren Lernfortschritten der Schüler bei als andere Lehrer (EENEE Policy Brief 4/2014). Forschungsergebnisse zeigen, dass der "Value-Added" der Lehrer mit der subjektiven Einschätzung des Schulleiters korreliert und auch langanhaltende positive Effekte auf den zukünftige Universitätsbesuch, Gehälter und soziale Kompetenzen der Schüler hat.

Die Literatur zeigt, dass die grundlegenden Kompetenzen von Lehrern positiv mit Schülerleistungen zusammenhängen. Die Attraktivität der Lehrerausbildung und des Lehrerberufs ist daher entscheidend. Wählen leistungsstarke Schüler nun den Lehrerberuf?

DER LEHRERBERUF IST IN MEHREREN LÄNDERN UNATTRAKTIV

Forschungsergebnisse lassen darauf schließen, dass die Attraktivität des Lehrerberufs abgenommen hat. In Ländern wie Großbritannien, Schweden und Norwegen hat der Rang des durchschnittlichen Lehrers in Leistungstests um rund 10 Perzentil-Punkte zwischen Lehrern, die in den 1950er Jah-

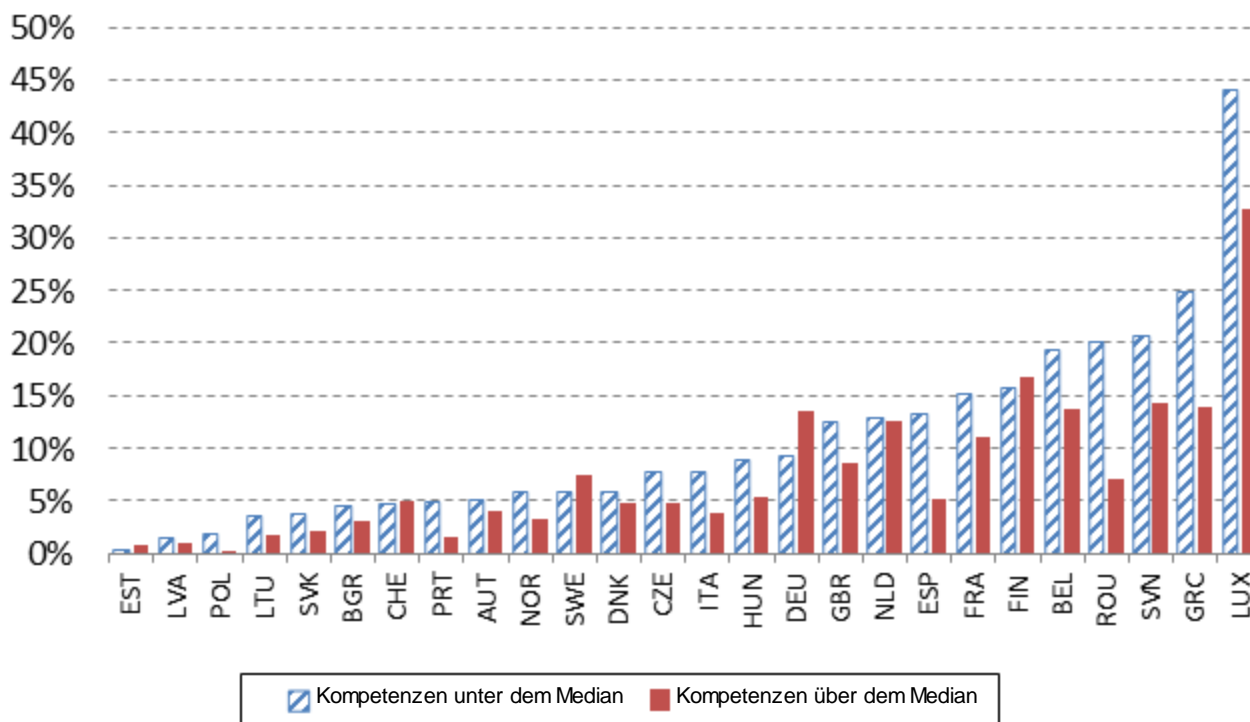
ren geboren wurden und Lehrern, die in den 1970er Jahren geboren wurden, abgenommen. Während sich dies womöglich für spätere Jahrgänge in Großbritannien geändert hat (siehe umseitige Abbildung), scheint dieser Trend in Skandinavien unverändert.

Um die Qualität der Lehrkräfte zu erhöhen, ist es notwendig, den Beruf für Schüler attraktiv zu machen. Forschungsergebnisse lassen eindeutig erkennen, dass Fähigkeiten, die vor der Lehrerberufswahl festgestellt werden konnten, die spätere Lehrerqualität prognostizieren, weshalb es besonders wichtig ist, die Attraktivität des Lehrerberufs für leistungsstarke Schüler zu steigern.

Das Interesse für den Lehrerberuf unter 15-jährigen Schülern variiert stark, wie von der PISA Studie aufgezeigt wurde. Die umseitige Abbildung bezieht sich auf Schüler, die eine höhere Bildung anstreben, und zeigt, dass der Lehrerberuf in Ländern wie Luxemburg und Griechenland um einiges attraktiver ist als in den baltischen Staaten und der Slowakei. In den letztgenannten Ländern ist der Lehrerberuf besonders für Schüler mit Kompetenzen über dem Median unattraktiv. Die Lage scheint deutlich vielversprechender in Ländern wie Deutschland und Finnland, in denen der Beruf bei Schülern im oberen Bereich der Kompetenzverteilung am attraktivsten ist.

Glaubwürdige empirische Evidenz, beispielsweise über den optimalen Selektionsprozess von Bewerbern für die Lehrerausbildung und über die Ausgestaltung der Ausbildung von hochqualifizierten Lehrern ist schwer zu erbringen. Allerdings kann der Lehrerberuf nur dann attraktiv sein, wenn Schulen attraktive Arbeitgeber sind. Insbesondere Arbeitnehmer, die Experimente und Veränderungen durchführen möchten, suchen nach flexiblen Arbeitgebern ohne starres Arbeitsumfeld. Um innovative Lehrer anzuwerben und um Innovationen anzuregen, müssen Schulen – und das Bildungssystem generell – Experimente erlauben und begrüßen.

Das Interesse am Lehrerberuf unter 15-jährigen Schülern



Anmerkung: Anteil der 15-jährigen Schüler, die erwarten im Alter von 30 Jahren einen nicht-tertiären „Lehrberuf“ auszuüben. Die Stichprobe sind Schüler, die eine höhere Bildung anstreben. Quelle: OECD PISA 2006, eigene Berechnungen.

IMPLIKATIONEN FÜR DEN ARBEITSMARKT VON LEHRERN

Wie Schulen und lokale Regierungen Lehrer einstellen, hängt vom institutionellen Rahmen des Landes ab. Während in den Nordischen Ländern, Großbritannien und den USA die Einstellung von Lehrern hauptsächlich in den Händen der individuellen Schuldirektoren liegt, wird die Entscheidung in Ländern wie Italien, Frankreich oder Deutschland auf Bundes- oder Landesebene getroffen.

Eine berufliche Laufbahn ist dann für talentierte und kreative Jugendliche attraktiver, wenn sie erwarten können, dass sie bei Erfolg auf der Karriereleiter zu höher angesehenen und besser bezahlten Jobs aufsteigen können. Schulen, die bessere Bedingungen anbieten, ziehen mehr und bessere Bewerber für offene Lehrerstellen an. Finanzielle und sonstige Leistungen können als wichtige Anreizinstrumente dienen, wenn sie an die auf den Lehrer zurückzuführenden Schülerleistungen und an Innovationen

gebunden werden. Dies lässt sich umsetzen, da die subjektiven Bewertungen der Schulleiter mit der echten Lehrergüte korreliert zu sein scheinen. Internationale Ergebnisse weisen auf einen positiven Effekt von erfolgsabhängiger Bezahlung auf Schülerleistungen hin. Leider gibt es für Europa nur sehr wenig empirische Evidenz auf Basis experimenteller Studien.

Berufliche Systeme ohne Möglichkeiten für berufliches Weiterkommen und Lohnerhöhungen machen den Lehrerberuf unattraktiv. Um eine hochqualifizierte und innovative Lehrerschaft zu fördern, ist Flexibilität beim Einstellungsprozess von Lehrern und der Schulorganisation auf lokaler Ebene nötig. Die dezentrale Einstellung von Lehrern und Verantwortlichkeit auf der Schulebene ermöglichen Einstellungsverfahren, bei denen aktiv nach motivierten und innovativen Lehrern gesucht wird, welche zu den besonderen Bedürfnissen jeder einzelnen Schulen passen.

Weitere Details unter: Torberg Falch, Constantin Mang, *Innovations in Education for Better Skills and Higher Employability*, EENEE Analytischer Bericht Nr. 23, März 2015, http://www.eenee.de/dms/EENEE/Analytical_Reports/EENEE_AR23.pdf.