

# **Lehrberuf**

## **Analyse der Veränderungen und Folgerungen für die Zukunft**

Publikationen in der EDK-Schriftenreihe «Studien + Berichte» enthalten Sichtweisen und Erkenntnisse von Sachverständigen und sind nicht mit einer Stellungnahme von Organen der EDK gleichzusetzen.

**Arbeitsgruppe:**

Baumann Peter, Bayard Marcel, Bomatter Anita, Denzler Stefan, Furter Reto, Hofacher Kurt (Berichtsverfasser), Hofer Res, Hofstetter Margot, Maradan Olivier, Mühlmann Brigitte, Müller Hans Peter, Rhyn Heinz (Vorsitz), Seydoux Anne, Strittmatter Anton, Wiederkehr Brigitte, Zubler Lorenz

**Herausgeberin:**

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

**Titel der französischen Ausgabe:**

Profession enseignante: analyse des changements et conclusions pour l'avenir

**Zu beziehen bei:**

Generalsekretariat EDK, Zähringerstrasse 25, Postfach 5975, 3001 Bern

© Generalsekretariat EDK

**Druck:**

Ediprim AG, Biel

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	5
<b>1 Ausgangslage</b>	7
1.1 Einleitung	7
1.2 Harmonisierung des Bildungswesens	7
1.3 Gesellschaft und Bildungssystem	7
1.4 Wirtschaft und Bildungssystem	8
1.5 Auftrag an die Arbeitsgruppe «Zukunft Lehrberuf»	8
<b>A Analyse und Entwicklungstendenzen der Lehrberufe</b>	9
<b>1 Gesellschaft – Wirtschaft – Bildungssystem</b>	10
<b>2 Gesellschaftlicher Wandel und sein Einfluss auf die Schule</b>	11
2.1 Demografische Entwicklung	11
2.2 Die öffentliche Meinung in der Schweiz zu Schule und Bildungspolitik	12
2.3 Einschätzung der Attraktivität der Berufswahl Lehrerin/Lehrer	13
<b>3 Wirtschaftlicher Wandel und sein Einfluss auf die Schule</b>	14
<b>4 Aktuelle Situation und Entwicklungstendenzen der Schule</b>	16
4.1 Aktuelle Situation der Schule	16
4.2 Entwicklungstendenzen der Schule	19
<b>5 Aktuelle Situation der Lehrberufe</b>	23
5.1 Aktuelle Situation der Lehrberufe im Allgemeinen	23
5.2 Stufenspezifische Aussagen zum Lehrberuf	30
5.3 Entwicklungstendenzen der Lehrberufe	34
<b>B Folgerungen für die weitere Entwicklung der Lehrberufe</b>	39
<b>1 Folgerungen der Arbeitsgruppe für die Entwicklung der Lehrberufe</b>	40
1.1 Anpassung der Rahmenbedingungen an die heutige Realität	40
1.2 Zeitgemäßes Berufsbild der Lehrpersonen	40
1.3 Zusatzaufgaben in den Lehrberufen	41
1.4 Sensibilisierung für die Genderproblematik in den Lehrberufen und eine geschlechtergerechte Bildung	44
1.5 Verstärkte Zusammenarbeit mit Eltern	44
1.6 Verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten in der Schule und in deren Umfeld	45

1.7	Klärung des Berufsauftrags der Lehrpersonen	46
1.8	Aus- und Weiterbildung	47
1.9	Förderung der Attraktivität des Lehrberufs und der Berufslaufbahn	51
1.10	Rekrutierung von Lehrpersonen	54
<b>2</b>	<b>Folgerung aus dem Expertenbericht des OECD-Examens zur Lehrkräftepolitik der Schweiz (OECD 2004)</b>	<b>55</b>
<b>C</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>57</b>
<b>D</b>	<b>Postulate</b>	<b>59</b>
<b>E</b>	<b>Empfehlungen zuhanden der EDK</b>	<b>63</b>
<b>Literatur</b>		<b>64</b>
<b>Internetadressen</b>		<b>67</b>

## **Vorwort**

Nachdem die Task Force Lehrberuf, die 2001 unter dem Eindruck akuten Lehrerinnen- und Lehrermangels gegründet worden war, ihre Arbeiten im Sommer 2005 abgeschlossen hatte, war das Interesse an Fragen der Rekrutierung von geeigneten Studierenden des Lehrberufs und an der Entwicklung eines Leitbildes für den Lehrberuf stark gesunken. Rasch wurde jedoch deutlich, dass im Zusammenhang absehbarer Veränderungen im Bildungssystem eine Klärung der anstehenden Entwicklungsarbeiten für den Lehrberuf notwendig ist.

In der Folge des HarmoS-Konkordats und des Sonderpädagogik-Konkordats sind Entwicklungen im Bildungssystem angestoßen worden, die Strukturen und Methoden des Unterrichts (Eingangsstufe, Integration, Heterogenität), Schulstrukturen (acht gemeinsame Primarschuljahre), Ziele (Basisstandards) und den Schulalltag (Tagesstrukturen) verändern werden. Somit sind bereits heute Auswirkungen auf den Lehrberuf absehbar, können antizipiert werden und bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Gewinnung neuer Lehrerinnen und Lehrer berücksichtigt werden. Dabei sind auch gesellschaftliche und schulische Rahmenbedingungen (soziale Bedingungen des Aufwachsens, veränderte Elternansprüche, geringer Respekt gegenüber Schule und Lehrpersonen usw.) zu erwägen.

Aufgrund dieser Einschätzung hat die EDK eine Arbeitsgruppe beauftragt, eine prospektive Analyse zu erstellen. Die Analyse sollte klären, welche Veränderungen im Lehrberuf mit der Weiterentwicklung des Schulsystems einhergehen und welche Kompetenzprofile sich daraus ableiten lassen. Außerdem sollten Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen sowie für die Weiterentwicklung des Ansehens des Lehrberufs herausgearbeitet werden. Die mit dieser Aufgabe betraute Arbeitsgruppe wurde bewusst aus unterschiedlichen Fachpersonen zusammengesetzt, namentlich Personen aus der Unterrichtspraxis (obligatorische Schule, Sekundarstufe II, Schulleiter), der Lehrerinnen- und Lehrerbildung und -beratung, der Bildungsforschung, der Bildungsverwaltung, von Elternorganisationen und den Projektorganisationen (Basisstufe, Sonderpädagogik, Basisstandards). Ihnen allen sei an dieser Stelle für ihre wertvolle Mitarbeit gedankt, insbesondere dem eigentlichen Verfasser des Berichts, Kurt Hofacher.

Der vorliegende Bericht ist eine gelungene Analyse der aktuellen Situation und eine übersichtliche Auslegeordnung über die derzeitigen Herausforderungen an Schule und Lehrpersonen. Die vorausschauenden, weiterführenden Aspekte des Berichts sind am Schluss in Postulaten und Empfehlungen an die EDK formuliert. Der Vorstand der EDK hat anlässlich seiner Sitzung im Januar 2008 den Bericht gewürdigt und legt den Kantonen nahe, in ihrer Politik und im Rahmen ihrer jeweiligen konkreten Verhältnisse die Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeits- aber auch der Ausbildungsbedingungen für die Lehrkräfte zu prüfen. Dafür kann der vorliegende Bericht eine wichtige Grundlage bilden.

Hans Ambühl  
Generalsekretär EDK

Heinz Rhyn  
Leiter Abteilung Qualitätsentwicklung



# **1 Ausgangslage**

## **1.1 Einleitung**

Die Stärkung des Berufsstandes der Lehrenden hat in den letzten Jahren neben der gesamtschweizerischen Harmonisierung der Schule immer zu den strategischen Prioritäten der EDK gehört.

Im Rahmen des Tätigkeitsprogramms 2006/2007 beschloss der Vorstand der EDK am 7. September 2006, den Arbeitsschwerpunkt «Zukunft Lehrberuf» als Fortsetzung des früheren Arbeitsschwerpunkts «Task Force Lehrberufsstand» ausarbeiten zu lassen. Dabei soll in einem ersten vordringlichen Schritt mittels einer Analyse abgeklärt werden, welche Strukturen, Ziele, Aufgaben und Anforderungen des Berufsfeldes und des Lehrberufs aufgrund der aktuellen Entwicklungen im Bildungsbereich, aber auch im gesellschaftlichen und technischen Bereich modifiziert werden müssen.

## **1.2 Harmonisierung des Bildungswesens**

Die in der Bundesverfassung genannten Eckpunkte (Art. 61a BV [Bildungsraum Schweiz]) werden von den Kantonen in der «Interkantonalen Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule» harmonisiert. Damit soll letztlich die Chancengerechtigkeit der Kinder und Jugendlichen insbesondere mit Blick auf die Durchlässigkeit und die Qualität des Bildungssystems in der Schweiz gewährleistet werden. Im Rahmen dieses Berichts kann nur exemplarisch auf kantonale Spezifitäten und Entwicklungstendenzen im Bildungsbereich eingegangen werden, im Vordergrund stehen Beschreibungen, die für die ganze Schweiz relevant sind.

Gesamtschweizerisch zeichnen sich im Bildungsbereich Erneuerungen ab, die zum einen durch das vorgesehene HarmoS-Konkordat und zum anderen durch das Sonderpädagogik-Konkordat ausgelöst werden. Diese Harmonisierungsansätze werden sich auch auf die Lehrberufe, im Speziellen auf den Berufsauftrag und das Berufsfeld, auswirken.

## **1.3 Gesellschaft und Bildungssystem**

Die Umwelt der Schule wird in der Modellvorstellung häufig von aussen nach innen in drei Ebenen aufgeteilt, nämlich Gesellschaft und Wirtschaft (Beschäftigungssystem), Bildungssystem sowie direktes Umfeld der einzelnen Schuleinheit<sup>1</sup>. Alle Ebenen sind vernetzt und beeinflussen sich gegenseitig. Die Qualität der Schule wird letztlich im Unterricht in den einzelnen Klassen generiert. Die effektive Weiterentwicklung der Organisation Schule und die weitere Professionalisierung des Lehrberufs kann deshalb nicht ohne Einbezug der Lehrpersonen und damit der Schuleinheiten erfolgen.

<sup>1</sup> Seitz Hans / Capaul Roman: Schulführung und Schulentwicklung. S. 19ff.

Bildung und Lernen haben das Ziel, Menschen in ihrer Lebensgestaltung fähig zu machen, den Veränderungen, welche die gesellschaftliche Entwicklung mit sich bringt, gewachsen zu sein. Dies bedingt seitens der Bildungspolitik Kenntnisse über die Veränderungen und Veränderungstendenzen in der Gesellschaft und Wirtschaft.

## **1.4 Wirtschaft und Bildungssystem**

Bildung wird häufig als das Kapital unserer Wirtschaft bezeichnet. Damit sie den Bedürfnissen der Arbeitswelt, der Gesellschaft und Wirtschaft gerecht werden kann, muss sie laufend angepasst werden. Die Wirtschaft als wichtiger Pfeiler der Gesellschaft trägt Verantwortung für die Erwerbstätigen. Es braucht zunehmend bildungsfördernde Rahmenbedingungen, um Wissen und Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln. Bildung ist ein entscheidender Faktor für die Entwicklung unserer Wirtschaft, andererseits ist die Wirtschaft auch ein wichtiger Faktor für die Entwicklung und Finanzierung des Bildungssystems.

## **1.5 Auftrag an die Arbeitsgruppe «Zukunft Lehrberuf»**

Gemäss Mandat des EDK-Vorstandes vom 7. September 2006 soll eine Analyse klären, welche Veränderungen im Lehrberuf mit der Weiterentwicklung des Schulsystems einhergehen und welche Kompetenzprofile sich daraus ableiten lassen. Herausgearbeitet werden sollen die Anforderungen und Erwartungen, die künftig an den Lehrberuf gestellt werden. Ausserdem sind Konsequenzen für die Weiterentwicklung des Ansehens des Lehrberufs sowie für die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen herauszuarbeiten. Die Analyse stellt die Auswirkungen der Weiterentwicklung des Schulsystems auf den Lehrberuf dar und klärt die Grundlagen und Möglichkeiten für die Weiterarbeit inhaltlich, formal und aufwandbezogen.

## **A Analyse und Entwicklungstendenzen der Lehrberufe**

# **1 Gesellschaft – Wirtschaft – Bildungssystem**

Die exogenen Rahmenbedingungen der heutigen Lehrberufe können aus dem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und bildungspolitischen Kontext hergeleitet werden. Die demografische Entwicklung, die Entwicklung der Familienstruktur, die Migration und viele andere gesellschaftliche Veränderungen (wie etwa der Wertewandel) wirken sich kurz- oder mittelfristig auf das Bildungssystem und damit auf die Lehrberufe aus. Aber auch Veränderungen in der Wirtschaft, insbesondere in der Berufswelt und die progressive Entwicklung neuer Technologien sind Faktoren, welche die Schule und damit auch das Berufsfeld und Berufsbild der Lehrpersonen beeinflussen.

In der Schweiz mit ihrer föderalistischen Struktur verlaufen gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen zum Teil regional unterschiedlich (sowohl zeitlich als auch inhaltlich), in der Folge ist auch die Beschreibung der aktuellen Situation der Lehrkräfte zu relativieren.

## **2 Gesellschaftlicher Wandel und sein Einfluss auf die Schule**

### **2.1 Demografische Entwicklung**

#### **a) Fakten**

Die demografische Entwicklung in der Schweiz weist folgende Tendenzen auf:

- 1) Die Bevölkerung mit schweizerischer Nationalität ist rückläufig, konnte bis anhin aber durch den Einwanderungszuwachs kompensiert werden.
- 2) Der Anteil der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz ist auf rund 22 Prozent angestiegen.
- 3) Die Migration aus nicht europäischen Ländern hat seit 1970 von fünf auf 13 Prozent zugenommen. Diese Bevölkerungsgruppe zeichnet sich weitgehend durch einen tiefen Bildungsstatus aus.
- 4) Der Anteil von Kleinfamilien mit nur einem Kind oder zwei Kindern steigt. Gleichzeitig wächst auch der Anteil von (berufstätigen) Alleinerziehenden<sup>2</sup>. Das Alleinerziehen erweist sich als problembeladener als die anderen Lebensformen.
- 5) In Bezug auf die Entwicklung der Schülerzahlen ist mit grossen regionalen Unterschieden zu rechnen. In der Ostschweiz dürften alle Schulstufen einen Rückgang zwischen 2002 und 2012 bis zu 20 Prozent registrieren, während die Schülerbestände in der Region Zürich wahrscheinlich leicht zulegen werden. Ähnliche Unterschiede lassen sich auch in den französischsprachigen Kantonen aufzeigen.
- 6) Trotz des steigenden Anteils der zugewanderten ausländischen Bevölkerung und des damit verbundenen wachsenden Anteils an ausländischen Schülerinnen und Schülern gibt es nur sehr wenig ausländische Lehrpersonen in der Schweiz.
- 7) Mit Blick auf die sinkende Geburtenrate bewirkt die gestiegene Lebenserwartung eine wachsende Überalterung der Bevölkerung in der Schweiz<sup>3</sup>.

#### **b) Einfluss auf das Bildungssystem**

- 1) Der Druck auf die Schulen, mehr zur Integration immigrierter Kinder beizutragen und die anhaltende Ungleichheit der Bildungschancen abzubauen, wird zunehmen.
- 2) Mit dem wachsenden Anteil von Kleinfamilien und Alleinerziehenden mit nur einem Kind oder zwei Kindern und von Familien mit unterschiedlichem soziokulturellem Hintergrund werden die Schulen vermehrt aufgefordert, eine adäquate Sozialisation der Kinder zu ermöglichen. Insbesondere die Migration von Familien aus Regionen

<sup>2</sup> Die Zahl der Scheidungen ist seit dem Jahr 2004 bis zum Jahr 2005 um 18,8 Prozent gestiegen. Im Jahre 2005 waren gemäss BFS in 9'957 Fällen der 21'332 Scheidungen auch Kinder und Jugendliche betroffen. Rund 25 Prozent der Kinder binationaler Eltern und 13,5 Prozent der Kinder von Schweizer Eltern erlebten eine Scheidung bis zum 14. Altersjahr (binational) bzw. 9. Altersjahr (Schweizer)

<sup>3</sup> vgl. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/pan.html> (Stand 4.1.2007)

- mit einer anderen Kultur und einem anderen Werthonizont stellt für die Lehrpersonen aller Stufen eine grosse Herausforderung dar.
- 3) Gute Kenntnisse in der Erstsprache sind eine wichtige Voraussetzung für den Zweit-spracherwerb. Lehrpersonen, die immigrierte Kinder in ihrer heimatlichen Sprache und Kultur unterrichten, unterstützen diese beim Aufbau ihrer biculturellen Identität und beim Erwerb ihrer ersten Sprache.
  - 4) Schon in der jüngsten Vergangenheit kann man auf der Basis einer Langzeituntersuchung der Bildungsausgaben aller 26 Kantone von 1990 bis 2002 nachweisen, dass ein Ansteigen des sich im Ruhestand befindlichen Bevölkerungssteils einen negativen Einfluss auf die Bildungsausgaben ausübt<sup>4</sup>.

## **2.2 Die öffentliche Meinung in der Schweiz zu Schule und Bildungspolitik**

### **a) Fakten**

Die Univox<sup>5</sup> hat in den Jahren 1996 und 2005 das Image des Bildungssystems und der Bildungspolitik in der öffentlichen Meinung der Schweiz untersucht<sup>6</sup>:

- 1) Die Schule ist zwar nach wie vor eine wichtige Zukunftsinvestition, aber sie muss kostengünstiger werden und sie benötigt dringend Reformen, insbesondere im Bereich Disziplin.
- 2) Die schulischen Einheiten brauchen eine grössere Autonomie.
- 3) Bildungspolitik muss transparenter und die Koordinierungsbemühungen müssen effektiver werden.
- 4) Der Lehrberuf hat sich in Richtung Leistungsorientierung und wirkungsvollere Führung zu entwickeln. Von den Lehrpersonen werden in erster Linie Fachkompetenz und die Überzeugung erwartet, dass alle Schülerinnen und Schüler lernfähig sind. Die fürsorgliche Liebe zu den Kindern wurde erstmals nicht mehr als wichtigste Kompetenz der Lehrpersonen genannt.
- 5) Die Bevölkerung anerkennt inzwischen einmütig die stark gestiegenen Schwierigkeiten des Schulehaltens. Grosse kulturelle Unterschiede zwischen den Jugendlichen, Disziplinprobleme, Mangel an Lernmotivation und widersprüchliche Erwartungen der Eltern gelten als Hauptschwierigkeiten bei der Berufsausübung der Lehrpersonen.

<sup>4</sup> vgl. Wolter Stefan C.: Werden die Alten den Jungen noch die Bildung bezahlen. In: Bildung Schweiz, 2006/2

<sup>5</sup> Markt- und Sozialforschungsinstitut in Zürich und Bern (Aktiengesellschaft gfs)

<sup>6</sup> vgl. <http://www.gfs-zh.ch/content.php?Prozent20pid=151> (Stand 9.2.2007)

### **b) Einfluss auf das Bildungssystem**

- 1) Die Unterstützung der Bevölkerung für die weitere Koordination des Bildungssystems scheint aufgrund der Meinungsumfrage gegeben zu sein.
- 2) Disziplin im Unterricht ist eine der Voraussetzungen für gute schulische Leistungen der Kinder und Jugendlichen. Die Schule ist gefordert, durch Qualitätsentwicklungs- und -sicherungsmassnahmen das Leistungspotenzial der Schülerinnen und Schüler zu fördern.
- 3) Die öffentliche, internationale Diskussion der Ergebnisse der PISA-Studien und die daraus entwickelten Szenarien dürften ursächlich für diese neue Einstellung verantwortlich sein. Die Schule hat als Politikum eine neue Bedeutung gewonnen.
- 4) Es kann erwartet werden, dass die Unterstützung der Bevölkerung für den Zuzug anderer Fachleute (z.B. für Schulsozialarbeit) in das Schulsystem wächst. Damit könnten sich die Lehrpersonen wieder vermehrt auf das Kerngeschäft «Unterricht» konzentrieren.

## **2.3 Einschätzung der Attraktivität der Berufswahl Lehrerin/Lehrer**

### **a) Fakten**

Eine Univox-Studie<sup>7</sup> aus dem Jahr 2005 ergab

- 1) eine nach wie vor hohe Wertschätzung für die Schule und die Lehrerschaft; aber
- 2) die Zahl der Eltern, die ihren Söhnen bzw. Töchtern zum Lehrberuf raten würden, ist in den letzten zehn Jahren signifikant um 23 Prozent bzw. 19 Prozent kleiner geworden;
- 3) eine auffallend markante Abnahme der Attraktivitätseinschätzung der Lehrberufe in der Deutschschweiz, während in der Romandie die Anziehungskraft der Lehrberufe zugenommen hat;
- 4) das Ansehen, die Ausbildungsansprüche und damit die Entlohnung der verschiedenen Lehrerkategorien werden noch immer am Alter der unterrichteten Schülerschaft gemessen.

### **b) Einfluss auf das Bildungssystem**

- 1) Eltern haben einen grossen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder.
- 2) Wenn sie nicht überzeugt werden können, dass der Lehrberuf für ihre Kinder attraktiv ist und eine echte Alternative zu anderen Berufen mit einer akademischen Ausbildung darstellt, besteht kaum die Möglichkeit, «die Besten» für den Lehrberuf rekrutieren zu können.

<sup>7</sup> vgl. Univox: Bericht Bildung Schweiz 2a/2005

### **3 Wirtschaftlicher Wandel und sein Einfluss auf die Schule**

#### **a) Fakten**

- 1) Der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung in Landwirtschaft, Industrie und Gewerbe ist im Verlauf der letzten 50 Jahre auf 27 Prozent zurückgegangen. Der Dienstleistungssektor hat im gleichen Zeitraum fast eine Verdoppelung erfahren. Arbeitsplätze mit einfachen Anforderungen gehen sukzessive verloren.
- 2) Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist im Zeitraum von 1960 bis 2003 von 33 auf 50 Prozent angestiegen, und zwar insbesondere im Dienstleistungs- und im Bildungssektor. Bei den Frauen überwiegen weiterhin teilzeitliche Beschäftigungsverhältnisse, was im Wesentlichen auf die anhaltenden Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen ist.
- 3) Die Halbwertszeit des Wissens wird kürzer, das Wissen zur eigentlichen Produktivkraft in der «Wissensgesellschaft». Durch wachsende Rationalisierung und Automatisierung werden die Produktionsabläufe weniger personalintensiv. Beide Faktoren führen zu einer steigenden Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften, sei es für die Bedienung und Überwachung der Produktionsmittel, sei es für Forschung und Entwicklung. Die wissensbasierten Tätigkeiten gewinnen seit längerem kontinuierlich an Bedeutung, während die manuellen Tätigkeiten an Boden verlieren.
- 4) Die Wissensgesellschaft ist auch eine ICT<sup>8</sup>-Gesellschaft. Entscheidungen in Politik, Wirtschaft, Recht, Verwaltung, Bildung, Medien usw. erfolgen immer mehr wissensbasiert, wobei die Qualität und die Arten des Wissens höchst unterschiedlich sind. Der Umgang mit heterogenen Wissensbeständen und die Fähigkeit, Wissen bedarfsgerecht aufzubereiten, erweisen sich immer mehr als «Schlüsselqualifikationen» unserer Zeit.
- 5) Es werden immer mehr einfache Tätigkeiten ins Ausland, vor allem in so genannte Billiglohnländer verlagert, womit für Personen mit geringer schulischer bzw. beruflicher Qualifikation Arbeitsplätze sukzessive wegfallen. In den «Hochlohnländern» (wie der Schweiz) verbleiben vorwiegend komplexe und intellektuell anspruchsvolle Tätigkeiten. Damit ist eine Angleichung der Anforderungen an die Berufe verbunden, die sich in gewissen Grundqualifikationen, wie z.B. der Programmierung und Handhabung von computergesteuerten Maschinen oder der Fähigkeit zur Planung und Organisation von Arbeitsabläufen im Team, nicht mehr wesentlich unterscheiden<sup>9</sup>.

#### **b) Einfluss auf das Bildungssystem**

- 1) Die künftige «Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft» erfordert eine bessere Allgemeinbildung und höher qualifizierte Arbeitskräfte als eine Agrar- oder eine Industriegesellschaft. Neue Arbeitsplätze wird es fast nur mehr für gut ausgebildete Per-

<sup>8</sup> ICT = Informations- und Kommunikationstechnologien

<sup>9</sup> vgl. Pädagogische Hochschule Bern: Strategische Planung 2007–2010. S. 6f.

sonen geben. In der Folge wird der Druck auf die Schulen vor allem von Seiten der Wirtschaft zunehmen, mehr und besser qualifizierte Abgängerinnen und Abgänger zu «produzieren».

- 2) Der Strukturwandel der Wirtschaft in den vergangenen Jahren hat zu einer Diskrepanz zwischen beruflicher Qualifikation und nachgefragter beruflicher Tätigkeit geführt. Da das Bildungssystem auf gesellschaftliche Veränderungen relativ träge reagiert, ist auch in Zukunft mit einem Nachhinken sowohl der allgemeinen wie der beruflichen Bildung hinter dem Strukturwandel der Arbeitswelt zu rechnen. Folglich muss auch weiterhin nicht nur von einem gewissen «Sockelbetrag» an Arbeitslosen, sondern auch von einer anhaltenden, wenn nicht zunehmenden beruflichen Mobilität ausgegangen werden.
- 3) Mit der Beschleunigung der Entwicklungsprozesse wird in einigen Bereichen die Verlässlichkeit gültig angenommener Normen in Frage gestellt, etwa wenn inhaltliche und/oder strukturelle Reformen in der Schule – kaum konsolidiert – schon wieder verändert werden. Dies erfordert von den Lehrpersonen ein hohes Mass an Flexibilität und an permanenter Weiterbildung auf der ganzen Breite des beruflichen Spektrums. Die von vielen Lehrpersonen gewünschte «Reformpause» zur Rückgewinnung der pädagogischen Musse würde sich allerdings als Rückschritt erweisen.
- 4) Der beschleunigte technologische Wandel, die Angleichung der Berufe in gewissen Grundqualifikationen sowie die wachsende berufliche Mobilität führen zu einer Verschiebung der Gewichte zwischen Ausbildung und Weiterbildung. Die kontinuierliche Weiterbildung wird für eine erfolgreiche berufliche Karriere immer wichtiger, und zwar auch dann, wenn der Beruf oder das Berufsfeld *nicht* gewechselt werden.
- 5) Für die schulische Grundausbildung heisst dies, dass sie zu Gunsten der flexibleren Weiterbildung relativ an Bedeutung verliert. Die Schule muss sich vermehrt darauf einstellen, fachliche und überfachliche Kompetenzen («Schlüsselqualifikationen») zu vermitteln, die dem raschen Veralten der Wissensbestände weniger ausgesetzt sind. Dabei spielen die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien eine bedeutende Rolle.
- 6) Angesichts des zu erwartenden Rückgangs der Arbeitnehmenden in den nächsten Jahren werden Frauen ihre Arbeitskraft nicht nur selber vermehrt anbieten, ihre berufliche Kompetenz wird von Seiten der Wirtschaft auch immer mehr umworben werden. Sowohl das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch das Problem der Abstimmung der familialen und der schulischen Erziehungskulturen werden sich verschärfen. Die Schulen werden noch stärker aufgefordert, mehr und bessere Angebote für familiengänzende Betreuungsstrukturen (Krippen, Tageschulen, Blockzeiten, Horte usw.) anzubieten. Auch die Nachfrage nach Teilbeschäftigtungen für weibliche Lehrpersonen wird auf allen Stufen des Bildungssystems so lange zunehmen, wie das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Erziehungsarbeit ungelöst bleibt<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> vgl. Pädagogische Hochschule Bern: Strategische Planung 2007–2010. S. 6f.

## **4 Aktuelle Situation und Entwicklungstendenzen der Schule**

### **4.1 Aktuelle Situation der Schule**

#### **4.1.1 Teilautonomie und geleitete Schule**

Im Gegensatz zur Romandie hat sich in der Deutschschweiz die wirkungsorientierte Verwaltung (WoV) insofern auf das Bildungssystem ausgewirkt, als vielen Schulen auf der operativen Ebene Teilautonomie zugestanden wurde und sie eine pädagogische Schulleitung bekamen.

Bis zu diesem Paradigmenwechsel haben die lokalen Schulbehörden im Regelfall sowohl auf der strategischen als auch auf der operativen Ebene gewirkt.

Die einzelnen Schulen sollen Veränderungen und ihre Entwicklung initiativ und eigenverantwortlich angehen und diese im Rahmen der kantonalen Zielsetzungen und Vorgaben effektiver und effizienter umsetzen können. Voraussetzung dafür ist die Neuorganisation der Führung der Schule vor Ort, welche die Konstanz und Kontinuität sichert. Die lokale Schule steuert die Ressourcen, koordiniert die Abläufe (Informationsfluss) und sorgt für die Zusammenarbeit nach innen sowie mit dem direkten Umfeld und der weiteren Abnehmerschaft. Anstellung, Führung und Entlassung der Lehrpersonen gehen vom Gemeinderat (Exekutive) in die Verantwortung der Schulpflege (Schulkommission, Ortsschulrat) über. Der Gemeinderat wahrt die übergeordneten Gemeindeinteressen und ist weiterhin für Betriebsmittel (Finanzen) und allfällige Investitionen für Bau und Unterhalt von Schulanlagen – auf Antrag der Schulpflege – zuständig. In Zusammenarbeit mit der Schulpflege bereitet der Gemeinderat Anträge betreffend Schulverträge für regionale Schulangebote der Gemeindeverbände zuhanden der Stimmbürgerschaft vor<sup>11</sup>.

Die Schulleitung führt die Schule operativ und entlastet die Schulpflege von alltäglichen Führungsaufgaben, d.h. sie veranlasst periodisch die Evaluation der Arbeit der ganzen Schule und das Ableiten von Massnahmen für die Weiterentwicklung der Schule. Sie ist in Zusammenarbeit mit allen Betroffenen für die Entwicklung von Leitbild/Leitideen und der Ableitung entsprechender Massnahmen (z.B. im Schulprogramm, Jahresprogramm, in der Hausordnung) verantwortlich. Sie führt das Team und ist für die interne Kommunikation zuständig. Die Schulleitung trifft Massnahmen zur Personalentwicklung (z.B. Weiterbildung individuell und im Kollegium), wirkt mit bei den Anstellungen von Lehrpersonen und weiteren Personen und ist für deren Beurteilung und Förderung verantwortlich. Sie ist federführend bei der Planung des Schuljahres und teilt die Ressourcen im Rahmen des Budgets zu und überwacht diese. Die Schulleitung sorgt im schulischen Alltag dafür, dass der Berufsauftrag der Lehrpersonen umgesetzt werden kann. Dazu gehört auch, dass die Verantwortungsbereiche geklärt, die Arbeit für die gesamte Schule unter

<sup>11</sup> vgl. <http://www.ag.ch/geleiteteschule/shared/dokumente/pdf/gesamtbericht.pdf> (Stand 10.5.2007)

den Lehrpersonen besser aufgeteilt, die Abläufe effizienter gestaltet und die Synergien besser genutzt werden. Sie ist der Schulpflege gegenüber rechenschaftspflichtig.

Die einzelne Lehrperson ist verpflichtet, neben der Kernaufgabe «Unterrichten», zur Förderung der Schulkultur und zum funktionsfähigen Ablauf des Schulbetriebs beizutragen. Dabei ist die Zusammenarbeit zwischen den Eltern und der Lehrperson ihres Kindes bzw. der Schule als Ganzes zu verstärken.

Eltern und Schule haben beide einen Erziehungs-, die Schule zusätzlich einen Bildungsauftrag. Die Verantwortung muss vermehrt gemeinsam getragen und die beidseitigen Ressourcen sollen besser genutzt werden. Dadurch ist auch die Chance gegeben, dass Lehrpersonen die Alltagsprobleme im Unterricht, z.B. mit verhaltensauffälligen Jugendlichen, besser bewältigen können. Schulpflege und Schulleitung bzw. die Lehrpersonen sorgen gemeinsam dafür, dass die Eltern und die weitere Abnehmerschaft in lokalen Schulfragen und -entwicklungen angemessen einbezogen werden.

Die Volksschule erfüllt einen gesellschaftlichen Auftrag und sichert den Übergang der Jugendlichen vom Schul- ins Berufsleben oder in weiterführende Schulen. Daher ist der Dialog mit den weiterführenden, spezialisierenden Ausbildungsstätten und Lehrbetrieben wichtig. Die Schule vor Ort trifft Massnahmen, damit der Kontakt und Austausch zwischen ihr und der Abnehmerschaft regelmässig stattfindet und gegenseitig gezielte Rückmeldungen und Informationen eingeholt werden.

#### **4.1.2 Übergänge**

Als Übergänge werden im Bildungssystem neben dem Eintritt in den Kindergarten der Wechsel von einer Schulstufe in eine andere verstanden. Die mit dem Übergang verbundenen Änderungen bedeuten für viele Kinder und Jugendliche eine Neuorientierung bezüglich des sozialen Umfeldes sowie der inhaltlichen und methodischen Anforderungen.

In vielen Kantonen werden die Schülerinnen und Schüler am Ende der Primarschulstufe nach einer Selektion unterschiedlichen Schulniveaus zugewiesen. Diese Selektion geschieht in der Regel durch Leistungsbeurteilungen bzw. Empfehlung der Lehrpersonen oder durch Aufnahmeprüfungen und/oder Elternwünsche. Nach der obligatorischen Schulzeit können die Schülerinnen und Schüler zwischen verschiedenen Ausbildungsniveaus und -formen wechseln, allenfalls unter Einschluss von Zwischenlösungen mit Nachqualifikationscharakter. Offenbar werden Bildungsverläufe in der Schweiz frühzeitig festgelegt. Damit werden indirekt auch Wege zu beruflichen Laufbahnen und dem damit verbundenen Status eröffnet. Schülerinnen und Schüler können das Schulniveau nur mit besonderen Anstrengungen wechseln<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> vgl. Neuenschwander Markus P.: Schulübergänge und Selbstkonzepte im Jugendalter. In: ph akzente 2006/3

In der Schweiz durchlaufen über die Hälfte der Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit das «duale» Modell (Berufsausbildung im Betrieb und theoretische Ausbildung an der Berufsschule). Daher löste die deutliche Abnahme der jährlich abgeschlossenen Lehrverträge in den letzten Jahren grosse Besorgnis aus. Am stärksten leiden die benachteiligten Jugendlichen unter den Folgen dieses Wettbewerbs, insbesondere die Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund (ein Viertel der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren) und/oder die Schülerinnen und Schüler mit schwachen Schulleistungen. Diese Gruppen von Jugendlichen stehen heute selbst in jenen Berufssparten, die als am wenigsten prestigeträchtig gelten, häufig in Konkurrenz zu Jugendlichen, die bessere schulische Leistungen vorweisen können<sup>13</sup>.

Je höher der Schultyp, desto höher auch die Chance auf eine Lehrstelle. Realschülerinnen und -schüler haben oft auch bei gleichen PISA-Testergebnissen weniger Chancen auf eine Lehrstelle als Sekundarschülerinnen und -schüler. Der Graben zwischen der obligatorischen Schulbildung und dem Berufsbildungssystem ist aber hauptsächlich auf den grossen Anteil von Jugendlichen mit rudimentärer Lesekompetenz und geringer mathematischer Grundbildung zurückzuführen<sup>14</sup>.

#### 4.1.3 Ressourcen des Bildungssystems

Die öffentlichen Bildungsausgaben sind in der Schweiz zwischen 1990 und 2003 gesamthaft von 16,2 auf 25,8 Milliarden Franken gestiegen. Dieser Anstieg ist einerseits auf die demografisch bedingte Zunahme von 180'000 Lernenden zurückzuführen, andererseits auf Faktoren wie den Wandel der Anforderungen an die Lehrgänge und den Aufbau neuer Bildungsangebote. Die Kantone und ihre Gemeinden sind mit einem Anteil von 87 Prozent die Hauptverantwortlichen bei der Finanzierung; die Bildungsausgaben des Bundes werden zur Hauptsache durch den Posten «Hochschulen» bestimmt. Über die Hälfte der öffentlichen Bildungsausgaben kommt der obligatorischen Schule zu, welche auch die meisten Lernenden (70 Prozent) aufweist. Ein Viertel des finanziellen Engagements der öffentlichen Hand entfällt auf die Tertiärstufe und rund ein Fünftel fliesst in die Sekundarstufe II. Trotz des prognostizierten Rückgangs der Zahl der Schülerinnen und Schüler in den nächsten Jahren ist nach Wolter (2005) angesichts der neuen Aufgaben des Bildungssystems nicht mit wesentlichen Einsparungen zu rechnen. Die Ausgabenreduktion wird knapp drei Prozent betragen<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> vgl. Wolter Stefan C. et al.: Bildungsbericht Schweiz 2006. S. 125

<sup>14</sup> <http://www.nfp43.unibe.ch/PDF/synthesis20.pdf> (Stand 31.1.2007)

<sup>15</sup> vgl. Grob Ueli / Wolter Stefan C.: Demographie und Bildungsausgaben, Forschungsstelle Bildungsökonomie

## **4.2 Entwicklungstendenzen der Schule**

### **4.2.1 Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsmassnahmen**

Die Wettbewerbssituation der Wirtschaft hat sich auch auf die nationalen Bildungssysteme übertragen. Die Effektivität der Schule wird im Rahmen des internationalen Vergleichs auf der Makroebene durch Untersuchungen wie die PISA-Studie<sup>16</sup> vergleichbar gemacht. Auf der Mesoebene (Schuleinheiten) und auf der Mikroebene (Unterricht) sind in weiten Teilen des Landes Qualitätssicherungs- und Entwicklungsmassnahmen eingeführt worden.

Die Bildungsstandards sollen gesamtschweizerisch einen Harmonisierungseffekt sowohl auf Lehrpläne, Lehrmittel und Schulstrukturen als auch auf die Entwicklung weiterer Diagnoseinstrumente und Tests ausüben. Die Wirksamkeit des Lehrens und Lernens soll bezogen auf die festgelegten Zielsetzungen auf nationaler Ebene überwacht werden und dabei Daten für das gesamtschweizerische Projekt «Bildungsmonitoring»<sup>17</sup> liefern.

Nach wie vor ist die EDK gemeinsam mit dem Bund am mehrjährigen OECD-Projekt PISA beteiligt, das alle drei Jahre die Leistungen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften sowie fachübergreifenden Kompetenzen 15-Jähriger misst.

### **4.2.2 Sprachregionale Lehrpläne**

Mobilität gehört heute zu den Faktoren, welche ein grosser Teil der Wirtschaftsunternehmen bei ihren Arbeitnehmenden voraussetzt. Für die Betroffenen ist damit ein Wechsel des Arbeits- und häufig auch des Wohnortes verbunden<sup>18</sup>. Unterschiedliche Schulstrukturen, andere Lehrmittel und voneinander abweichende Lehrpläne erschweren einen reibungslosen Schulwechsel. Vor diesem Hintergrund ist die weitere Schulentwicklung zu koordinieren. Dabei sollen sprachregionale Unterschiede und kantonale Eigenheiten weiterhin ihren Platz behalten dürfen. Dieses Vorgehen erlaubt, kantonale Anpassungen und Ergänzungen vorzunehmen, beispielsweise im Hinblick auf die sprachliche, geschichtlich-kulturelle oder geografische Situation eines Kantons oder zur Berücksichtigung von speziellen Rahmenbedingungen des kantonalen Schulsystems.

Mit einem «Plan d'études romand (PER)» bzw. einem Deutschschweizer Lehrplan wird je über einen interkantonalen Vertrag die Verbindlichkeit der sprachregionalen Lehrpläne sichergestellt.

<sup>16</sup> PISA = Programme for International Student's Assessment

<sup>17</sup> «Bildungsmonitoring ist die systematische und auf Dauer angelegte Beschaffung und Aufbereitung von Informationen über ein Bildungssystem und dessen Umfeld. Es dient als Grundlage für Bildungsplanung und bildungspolitische Entscheide, für die Rechenschaftslegung und die öffentliche Diskussion» (Wolter Stefan C. et al.: Bildungsbericht Schweiz 2006. S. 6)

<sup>18</sup> Die Binnenwanderung in der Schweiz betraf zwischen 1995 und 2000 rund 20 Prozent der 5- bis 9-Jährigen, 12 Prozent der 10- bis 14-Jährigen und 14 Prozent der 15- bis 19-Jährigen (Wolter Stefan C. et al.: Bildungsbericht Schweiz 2006. S. 34)

#### **4.2.3 Sprachenunterricht**

Die Plenarversammlung der EDK beschloss im März 2004, den Sprachenunterricht in der obligatorischen Schule koordiniert weiter zu entwickeln und früher mit der Sprachförderung zu beginnen. Gemeinsames Ziel ist eine verstärkte Förderung der Erstsprache (lokale Landessprache) und als langfristiges Ziel das Unterrichten von zwei Fremdsprachen für alle Schülerinnen und Schüler spätestens ab dem dritten bzw. dem fünften Schuljahr. Zum Sprachenrepertoire gehören obligatorisch eine zweite Landessprache und Englisch (abweichende Regelungen gelten aufgrund der spezifischen Sprachensituation jeweils für das Tessin und für Graubünden).

Die geplanten Veränderungen im Sprachenunterricht erhalten durch das EDK-Projekt HarmoS eine hohe Verbindlichkeit. Im Rahmen dieses Projekts wird die EDK überprüfbare und verbindlich zu erreichende Standards für die Erstsprache und für die Fremdsprachen festlegen.

Allerdings können diese Ziele nur erreicht werden, wenn der Sprachenunterricht weiter verbessert wird und die Sprachförderung früher einsetzt. Das bedeutet Investitionen bei der Lehreraus- und -weiterbildung, didaktische Entwicklungsarbeit und wissenschaftliche Evaluationen. Bestandteil der Strategie zur Koordination des Sprachenunterrichts der EDK ist die allgemeine Einführung des Europäischen Sprachenportfolios (ESP): Alle Schülerinnen und Schüler verwenden während der gesamten Schulzeit das ESP in einer für das jeweilige Alter angepassten Fassung. Die EDK organisiert die Entwicklung dieser Instrumente, ihre Validierung durch den Europarat und ihre Herausgabe.

#### **4.2.4 Evaluation der gymnasialen Maturitätsreform (EVAMAR), Phase II**

In einer ersten Phase (EVAMAR I, 2002–2004) wurden die Umsetzung der Reform in den Kantonen und Schulen sowie die Konsequenzen für den Erfolg der Maturitätsausbildung untersucht. Im Wesentlichen wurden drei Themenbereiche bearbeitet:

- 1) die Passung von Wahlfachangebot und Interessen der Schülerinnen und Schüler sowie die Auswirkungen auf den Ausbildungserfolg, insbesondere die subjektiv wahrgenommene Qualität der Vorbereitung auf ein Hochschulstudium;
- 2) die Umsetzung der fächerübergreifenden Ziele sowie
- 3) die Bewältigung der Reformen durch die Schulen.

Basierend auf einem Beschluss von Bund und EDK im Sommer 2005 soll in EVAMAR II, der zweiten Phase der Evaluation der Maturitätsreform, das Schwer gewicht der Evaluation auf die Erfassung von ausgewählten Elementen des Ausbildungsstandes der Schülerinnen und Schüler am Ende des Gymnasiums gelegt werden.

In einem ersten Teilprojekt (TP) sollen wesentliche Komponenten zur Erlangung der «Hochschulreife» aufgrund der Anforderungen, die Universitäten in der Schweiz an Stu-

dienanfänger und -anfängerinnen verschiedener Studiengänge stellen, analysiert werden (TP 1).

Auf der Basis der so ermittelten Bestandteile der Studierfähigkeit soll in einem nächsten Teilprojekt ein Test entwickelt werden, der untersucht, inwiefern zukünftige Studienanfänger und -anfängerinnen eine Reihe der aus Sicht der aktuell faktisch gestellten Studienanforderungen ermittelten erforderlichen kognitiven Kompetenzen (Wissen und Können) mitbringen (TP 2).

In einem dritten Teilprojekt werden durchgeführte Maturitätsprüfungen und Maturaarbeiten daraufhin untersucht, inwieweit sie die ermittelten Kompetenzanforderungen überprüfen (TP 3)<sup>19</sup>.

#### **4.2.5 Eingangsstufe**

Im HarmoS-Konkordat ist vorgesehen, die strukturellen Eckwerte neu zu definieren:

- die Schülerinnen und Schüler werden mit dem vollendeten 4. Altersjahr eingeschult (Stichtag 31. Juli);
- die Primarstufe, einschliesslich Vorschule oder Eingangsstufe, dauert acht Jahre;
- die Sekundarstufe I schliesst an die Primarstufe an und dauert in der Regel drei Jahre.

Die neue Struktur der Schule bietet Anlass, auch die Frage der Einschulung neu zu überprüfen. In Schulversuchen in neun Kantonen werden sowohl die drei als auch die vier Jahre dauernde Eingangsstufe erprobt mit dem Ziel, bis zum Jahr 2009 Entscheidungsgrundlagen für eine eventuelle Einführung einer neuen Eingangsstufe zur Verfügung zu stellen.

Die aktuellen Veränderungen im Bereich der Bildungsangebote für vier- bis achtjährige Kinder und die Diskussion um einen neuen Bildungsauftrag sind zentrale Entwicklungen im öffentlichen Bildungswesen, die sich nachhaltig auf die Anforderungen und Erwartungen an den Lehrberuf bzw. auch auf die Konzeption der Lehrerbildungskategorien auswirken werden.

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Aspekte des Bildungs- und Betreuungsangebotes für vier- bis achtjährige Kinder untersucht und analysiert (z.B. Schnittstelle Schuleintritt / Alter / Beginn Erwerb Kulturtechniken). Dabei konnte die Nachhaltigkeit einer frühen und systematischen Bildung nachgewiesen werden. Der Bildungsanspruch der Institution und die hohe pädagogische Qualität, die direkt von der Ausbildung der Lehrpersonen abhängt, sind die zentralen Voraussetzungen für die Erhöhung der Bildungschancen aller Kinder.

<sup>19</sup> [http://www.sbf.admin.ch/evamar/evamar\\_1/dt/wahl.html](http://www.sbf.admin.ch/evamar/evamar_1/dt/wahl.html) (Stand 17.2.2007)

#### **4.2.6 Tagessstrukturen**

Mit der Schaffung von Tagessstrukturen in der Schule werden verschiedene Ziele angestrebt. Zum einen soll die zusätzliche Zeit, welche die Kinder in der Schule verbringen, einen Qualitätszuwachs auch im Sinne der Chancengerechtigkeit bewirken, und zwar bei den schulischen Leistungen, bei der Förderung der verschiedenen Begabungen, aber auch im sozialen Bereich durch bessere Integration von Kindern aus benachteiligten Verhältnissen. Zum anderen sollen gesellschaftliche Bedürfnisse befriedigt werden. Familienergänzende Betreuung in der Schule ermöglicht es vielen Eltern, Familie und Beruf in Einklang zu bringen und berücksichtigt dabei Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, gesellschaftliche Veränderungen und das Verständnis für neue Rollen in der Familie und für die Gleichstellung der Geschlechter<sup>20</sup>. Nicht zuletzt können aber Tagessstrukturen auch als Instrument genutzt werden, um Schulentwicklungsprozesse einzuleiten und die Qualität und die Akzeptanz der öffentlichen Schule langfristig zu sichern<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> vgl. EDK: Educare: betreuen – erziehen – bilden. Studien + Berichte 24A

<sup>21</sup> Larcher Klee Sabina: Referat 2: Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor dem Hintergrund aktueller Schulentwicklungsprozesse: Tagessstrukturen als Voraussetzung, Instrument oder Strategie für Chancengleichheit ? In: Educare: betreuen – erziehen – bilden. EDK: Studien + Berichte 24A, S. 56

## **5 Aktuelle Situation der Lehrberufe**

Mit Blick auf das hohe Mass der inneren Ausdifferenzierung des Berufsfeldes der Lehrpersonen können weder das Berufsfeld der Lehrpersonen noch der Lehrberuf einheitlich beschrieben werden. Es ist nahe liegend, dass sich sowohl Arbeitsplatz als auch Berufsauftrag von Lehrpersonen des Kindergartens, der Primarschule, der Sekundarstufen I und II deutlich unterscheiden. Vor diesem Hintergrund sind Aussagen über den Lehrberuf bzw. das Berufsfeld der Lehrpersonen entsprechend der Kategorien im Lehrberuf zu differenzieren. Andererseits gibt es auch Phänomene im Berufsfeld der Lehrpersonen, die durchaus generalisiert beschrieben werden können (z.B. vermehrte Einmischung der Eltern in schulische Angelegenheiten, wachsende Bürokratie und anderes mehr)<sup>22</sup>.

### **5.1 Aktuelle Situation der Lehrberufe im Allgemeinen**

#### **5.1.1 Berufswahlmotive von Lehrpersonen**

Bei den Volksschullehrpersonen der Schweiz dominieren seit vielen Jahren bis heute als relevante Berufswahlmotive

- Freude am Umgang mit Kindern und Jugendlichen;
- Freiheit in der Gestaltung der Arbeit;
- gute Allgemeinbildung während der Ausbildung;
- Zusammenarbeit mit anderen Menschen sowie
- Interesse an einer musisch kreativen Ausbildung.

Hingegen werden Berufswahlmotive wie relativ kurze Ausbildung, guter Verdienst oder viele Ferien nur sehr selten genannt. Die genannten Berufswahlmotive (insbesondere das erst Aufgeführte), deuten auf ein traditionelles Idealbild der Lehrperson hin. Untersuchungen über das Berufswahlverhalten in Bezug auf die Lehrberufe weisen hingegen durchaus auch ökonomische Motive nach.

Auffallend ist der Unterschied, welcher sich zwischen den Lehrkräften der Sekundarstufe II und denjenigen der anderen Stufen zeigt. Für Lehrkräfte der Sekundarstufe II ist der Aspekt der Unterrichtsinhalte, d.h. die Fachwissenschaft bzw. das Fach das wichtigste Motiv für die Berufswahl.

#### **5.1.2 Ausbildung an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten**

Mit der Tertiarisierung wurde die Lehrerinnen- und Lehrerbildung an den Pädagogischen Hochschulen neu konzipiert. Die Aus- und Weiterbildung wurde modularisiert und auf professionelle Standards und Kompetenzen ausgerichtet. Sie erfolgt wissenschafts-

<sup>22</sup> vgl. Allemann-Ghionda Cristina / Therhart Ewald: Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern: Ausbildung und Beruf. S. 9f.

orientiert, d.h. sie stützt sich auf wissenschaftliche Theorien ab und vermittelt Kenntnisse über wissenschaftliche Methoden. Der Anteil der berufspraktischen Ausbildung wurde erweitert und die Praxislehrpersonen auf ihre Funktion hin speziell ausgebildet. An den Pädagogischen Hochschulen werden anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung betrieben sowie verschiedene Dienstleistungen (insbesondere im Evaluations- und Weiterbildungsbereich) angeboten. Insgesamt unterliegen die meisten Veranstaltungen einer Qualitätssicherung und werden kontinuierlich evaluiert. Die EDK erliess Anerkennungsreglemente für die verschiedenen Stufen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, welche die Minimalanforderungen an die Studiengänge enthalten. Über die Wirksamkeit der neuen Ausbildungen an den Pädagogischen Hochschulen lassen sich noch keine wissenschaftlich abgestützten Aussagen machen, hingegen kann eine Steigerung der Ausbildungskualität in Relation zu den früheren Seminaren angenommen werden.

### **5.1.3 Berufseinführung**

Viele Kantone haben für Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen eine systematische Einführung in das Berufsfeld entwickelt. So etwa werden den Berufseinsteigenden lokale Mentorate als Begleitung zur Seite gestellt. Diese unterstützen sie im Sinne einer kollegialen Praxisberatung bzw. Intervision insbesondere in der Unterrichts- bzw. Wochenplanung, im täglichen Schulbetrieb, in der Organisation der Elternkontakte und bei den Schulanlässen. Daneben werden Berufseinsteigende zum Teil regional unter der Leitung speziell ausgebildeter Lehrpersonen zu Intervisionsgruppen zusammengefasst, in denen aktuelle Probleme sowohl pädagogischer als auch didaktischer Art diskutiert und einer Lösung zugeführt werden können. In Workshops werden besondere Themen wie etwa Quartals- und Semesterplanung, didaktisch-methodische Schlüsselprobleme, Langzeit-Unterrichtsvorbereitung, Schülerinnen- und Schülerbeurteilung, Übertrittsverfahren, besondere Veranstaltungen, kritische Situationen, Krisenintervention, Zeitmanagement/Stressbewältigung oder Supervision bearbeitet. Bedürfnisorientierte Weiterbildungen vertiefen Themenbereiche aus den Mentoraten. In einzelnen Kantonen werden die Lehrpersonen während der Berufseinführung vom Unterricht entlastet.

### **5.1.4 Weiterbildung**

Mit der Weiterbildung für Lehrpersonen streben die Pädagogischen Hochschulen insbesondere folgende Ziele an<sup>23</sup>:

- *Kompetenzentwicklung:* Vertiefung und Erweiterung der in der Ausbildung erworbenen Grundkompetenzen; Umgang mit dem gesellschaftlichen Wandel; Problemlösungswissen für aktuelle Situationen; Neuerwerb oder Weiterentwicklung von Know-how in spezialisierten Bereichen;

<sup>23</sup> vgl. <http://www.phzh.ch/content-n198-sD.html> (Stand 11.4.2007), wo die einzelnen Ziele differenziert dargestellt sind

- *Identitätsentwicklung*: Reflexion und Festigung der Berufsidentität; Förderung des Austausches über die Stufen- und Schulgrenzen hinweg; Stärkung der Schul- und Organisationsidentität;
- *Qualitätsentwicklung*: Weiterentwicklung des Berufsrepertoires im Umgang mit lernenden Kindern und Jugendlichen; Orientierung an beruflichen Standards; Förderung der Verantwortung für die Schullaufbahn von Kindern und Jugendlichen; Stärkung der Verantwortung für den Umgang der Schule mit Behörden, Eltern und dem weiteren Umfeld;
- *Mobilitätsunterstützung*: Unterstützung des Berufseinstiegs; Unterstützung des Wiedereinstiegs; Vermittlung von Spezifika des eigenen Kantons für Lehrkräfte mit anderen Ausbildungsgängen; Eröffnung von berufsbegleitenden Zusatzausbildungen zur Lehrbefähigung für zusätzliche Fächer; berufsbegleitende Weiterbildung zu zusätzlichen Lehrdiplomen (Stufenumstieg);
- *Ressourcenentwicklung*: Stärkung der personalen und organisatorischen Ressourcen; berufliche Gesundheitsförderung; Impulse zu eigeninitiiertem und selbstorganisiertem Lernen.

Die Weiterbildungen erfolgen je nach Ziel und Inhalt in Form von Kursen, Seminaren, Tagungen, Vorlesungen, Weiterbildungsmodulen, Nachdiplomkursen (NDK) und Nachdiplomstudien (NDS). Auch in diesem Bereich hat die EDK ein Anerkennungsreglement erlassen.

### **5.1.5 Forschung und Entwicklung**

Forschung und Entwicklung (F&E) sind unterdessen an den meisten Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz mit einer Vielzahl von Projekten etabliert, die sich durchschnittlich um drei bis sechs Schwerpunkte gruppieren. Punkt Abgrenzung und Konzentration der über 50 Schwerpunkte besteht noch Entwicklungsbedarf, ebenso was die Interdisziplinarität oder die Finanzierungsstrukturen betrifft. Viele Projekte sind im Bereich Unterricht/Didaktik, insbesondere der Sprachdidaktik, angesiedelt. Ebenso wird der Bereich Schulsystem, beispielsweise die Aspekte Lehrmittel oder Lehrerinnen- und Lehrerbildung, relativ häufig erforscht. Nur etwa gut die Hälfte der Projekte sind eigentliche Forschungsprojekte, der Rest gehört in die Kategorie Entwicklungsprojekte.

Mit ihren F&E-Abteilungen streben die Pädagogischen Hochschulen vor allem folgende Ziele an:

- F&E tragen zur Wissensproduktion bei, wobei Forschungsergebnisse auch in die Lehre einfließen und Studierende mit wissenschaftlicher Arbeit vertraut gemacht werden;
- F&E erweitern die Kompetenz der Dozierenden im Unterricht;
- F&E leisten einen Beitrag an die Ausbildung der künftigen Lehrpersonen, indem
  - Studierende in wissenschaftliche Methoden eingeführt und befähigt werden, sie in späteren Projekten selbstständig anzuwenden;

- Studierende für wissenschaftliches Denken sensibilisiert werden und zu Nutzenden von Forschungsergebnissen gemacht werden;
- die Einstellungen der Studierenden dahingehend beeinflusst werden, eine forschende Haltung und kritische Distanz zu ihrer Praxis einzunehmen<sup>24</sup>.

### **5.1.6 Berufsauftrag der Lehrpersonen**

Der Berufsauftrag der Lehrpersonen der Volksschule ist in allen Kantonen auf Gesetzes- oder Verordnungsstufe geregelt. Allerdings weichen die Beschreibungen der Tätigkeitsfelder in den einzelnen Kantonen stark voneinander ab<sup>25</sup>. In der Regel werden im Berufsauftrag Aufgaben, Pflichten und Arbeitszeit beschrieben. Konsens besteht in allen Beschreibungen, dass Lehrpersonen zu unterrichten und erziehen haben und dass sie zur Weiterbildung verpflichtet sind. Teilweise wird im Berufsauftrag auf zusätzliche Aufgaben verwiesen, insbesondere auf die Zusammenarbeit mit den Eltern, die Mitwirkung an Schulentwicklungsprojekten und die Teamarbeit. In den meisten Berufsaufträgen wird die Arbeitszeit der Lehrpersonen in Pflichtlektionen je Schulwoche angegeben. Zum Teil werden Spezialaufgaben mit einer entsprechenden Anzahl Lektionen entlastet, häufig aber sind über den Unterricht hinausgehende Aufgaben Teil des Lehrauftrags. Regelungen für Lehrpersonen der Sekundarstufe II im Bereich des Berufsauftrags sind weit weniger differenziert zu finden.

### **5.1.7 Zufriedenheit und Belastungen im Lehrberuf**

Zufriedenheit und Belastungen im Lehrberuf wurden vom Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH) in den Jahren 1990, 2001 und 2006 in repräsentativen Umfragen erhoben.

In verschiedenen Belangen ist die Zufriedenheit der Lehrpersonen hoch oder gar sehr hoch. Aufgrund der Ergebnisse der Studie aus dem Jahr 2006 lässt sich folgendes Fazit ziehen:

- Lehrerinnen und Lehrer empfinden sich als sehr kompetent;
- sie bewerten ihre pädagogische und didaktische Arbeit als hoch effizient;
- sie schätzen ihren eigenen Handlungsspielraum und die Mitsprache bei schulischen Entscheidungen als sehr gross ein;
- sie fühlen sich seitens ihrer Vorgesetzten und des Kollegiums als Fachperson anerkannt;
- sie sind sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit im Kollegium;
- das Arbeitsklima beurteilen sie als sehr gut;
- ihr Ansehen in der Öffentlichkeit schätzen sie als gut ein.

<sup>24</sup> vgl. Vogel Christian: Forschung und Entwicklung an Pädagogischen Hochschulen und universitären Lehrerbildungsstätten

<sup>25</sup> vgl. EDK-IDES: Berufsauftrag: Primar- und Sekundarstufe I (Quellen: kantonale Schulgesetzgebungen)

Daneben äussern die befragten Lehrpersonen aber auch folgende Kritikpunkte:

- beklagt wird der Zeitmangel für eine seriöse Auftragserfüllung und für ausreichend individuelle Förderung der Kinder bzw. der Jugendlichen. Dies sei insbesondere auf die zu hohe Lektionenzahl und den zu hohen Administrationsaufwand zurückzuführen;
- das Gleichgewicht Arbeit–Erholung sei nicht befriedigend und es falle schwer, abschalten zu können;
- die Verlässlichkeit der Arbeitsbedingungen werde stetig schlechter;
- die meisten Reformen machten wenig Sinn, seien unseriös geplant und hielten die Lehrpersonen vom Kerngeschäft ab
- und überdies sei die Unzufriedenheit mit fehlenden beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten grösser denn je<sup>26</sup>.

Nach Einschätzung der Lehrpersonen hat ihre berufliche Belastungssituation seit dem Jahr 2003 deutlich zugenommen. Sie hat sich allerdings nicht nur quantitativ sondern auch qualitativ verändert. Besonders die Menge der Zusatzaufgaben ist gewachsen (administrative Arbeiten im Zusammenhang mit Evaluationen, Arbeit an der Schul- und Teamentwicklung, Auswirkungen von Reformen). Diese Zusatzaufgaben halten die Lehrpersonen vom eigentlichen Kerngeschäft, dem Unterricht, ab und werden zum Teil nur widerwillig übernommen. Beklagt wird auch, dass durch die veränderten gesellschaftlichen Verhältnisse vermehrt «familiäre Probleme» in der Schule auftauchen.

Trotz dieser subjektiv geäusserten Belastungen zeigen die verschiedenen Studien<sup>27</sup>, dass eine überwiegende Mehrheit der Lehrpersonen nach wie vor Freude am Beruf hat. Dabei wirken namentlich die Beziehung zu den Schülerinnen und Schülern, das Gefühl einer sinnvollen Tätigkeit auszuüben, die spezifische Freiheit im Lehrberuf mit der Möglichkeit, die Zeit frei einzuteilen und neu auch die Arbeit im Team (im Jahr 2003 noch nicht genannt) als Motivationsfaktoren<sup>28</sup>.

### **5.1.8 Die Anteile von Frauen und Männern in den Lehrberufen**

In der Schweiz hat die Zahl der männlichen Lehrpersonen auf den verschiedenen Schulstufen in den letzten Jahren weiter abgenommen und im Jahr 2004 laut Bundesamt für Statistik (BFS) folgende Werte erreicht:

<sup>26</sup> vgl. Strittmatter Anton: Zufriedenheiten geniessen und Unzufriedenheiten in Tarife umwandeln, Referat anlässlich der Fachtagung «Balancieren im Lehrberuf». Bern 8./9.9.2006

<sup>27</sup> z.B. Trachsler Ernst et al.: Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen in der Thurgauer Volkschule. S. 21

<sup>28</sup> Zu einem ähnlichen Befund kommt Thomas Bieri (2001): <http://www.kl.unibe.ch/kl/afd/texte/Download/berufsbelastung.pdf> (Stand 6.11.2006)

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Vorschule (Kindergarten)	95 Prozent	5 Prozent
Primarschule	78 Prozent	22 Prozent
Sekundarstufe I	50 Prozent	50 Prozent
Sekundarstufe II	41 Prozent	59 Prozent

Der Männeranteil der Lehrpersonen auf der Primarschulstufe ist gesamtschweizerisch unter einen Viertel gefallen. Auf der Sekundarstufe I unterrichten zwar zahlenmässig gleich viele Lehrerinnen wie Lehrer, Männer übernehmen aber deutlich häufiger als Frauen Vollzeitpensen und unterrichten deshalb mehr Lektionen. An den Mittelschulen unterrichten mehr Männer als Frauen. Vor allem die grössere Anzahl männlicher Vollzeit-Lehrpersonen hat zur Folge, dass die Sekundarstufe I und die Gymnasien (eine Ausnahme bilden die Fachmittelschulen) in vielen Schweizer Kantonen weiterhin stärker von Männern geprägt werden als von Frauen.

Der Anteil der Lehrpersonen, die in der Volksschule in Teilzeit arbeiten, ist bei den Frauen mit 68 Prozent doppelt so hoch wie bei den Männern mit 34 Prozent. Er ist auch höher als im Durchschnitt aller übrigen Berufe: Gemäss Bundesstatistik arbeiten 57 Prozent aller in der Schweiz berufstätigen Frauen in Teilzeit, bei den Männern sind es 13 Prozent<sup>29</sup>. Mit Blick auf die Studierendenzahlen an den Pädagogischen Hochschulen ist zu erwarten, dass sich der Anteil an Männern in den Lehrberufen weiter verringern wird.

Der hohe Frauenanteil auf den unteren Schulstufen sowie in bestimmten Fächern ist dann problematisch, wenn er negativ etikettiert und mit einer tatsächlichen oder postulierten Statusabwertung in Verbindung gebracht wird. Die Behauptung, der hohe Frauenanteil würde Männer noch mehr davon abhalten, den Beruf des Primarlehrers zu ergreifen, kann von der Forschung so nicht gestützt werden. Die Gründe für die geschlechtsspezifische Berufswahl sind vielschichtig und erst ansatzweise untersucht. Frauen und Männer haben unterschiedliche ökonomische Anreize, den Lehrberuf zu ergreifen. So führen beispielsweise Lohn- und Karrierediskriminierung von Frauen in anderen Berufen dazu, dass Frauen im Lehrberuf einen klaren Lebenseinkommenvorteil gegenüber ihren Geschlechtsgenossinnen in anderen Sektoren erzielen. Ferner erklären geschlechts- und herkunftsspezifische Faktoren den Übertritt in die Sekundarstufe II sowie die Fächerwahl am Gymnasium<sup>30</sup>, die ihrerseits wiederum die Ausbildungswahl beeinflussen<sup>31</sup>.

Mit der «Feminisierung» der Lehrberufe wird häufig die Befürchtung geäussert, dass insbesondere Schüler durch die fehlende Vorbildrolle eines Lehrers in ihrer schulischen und individuellen Entwicklung benachteiligt werden. Ausgangspunkt ist dabei, dass die

<sup>29</sup> vgl. <http://www.bildbar.ch/documents/DasWichtigste1-040701.pdf> (Stand 1.11.2006)

<sup>30</sup> vgl. Schnabel Kai-Uwe / Gruehn Sabine: Studienfachwünsche und Berufsorientierungen in der gymnasialen Oberstufe. In: TIMSS-III. Dritte internationale Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie, Bd. 2

<sup>31</sup> vgl. [http://www.vwi.unibe.ch/content/e2071/e2251/e3044/e3045/e3250/No\\_6\\_ger.pdf](http://www.vwi.unibe.ch/content/e2071/e2251/e3044/e3045/e3250/No_6_ger.pdf) (Stand 20.5.2007)

Schule über die Vermittlung von Normen und Werten Ordnungsmodi, wie die Ordnung der Geschlechter, immer wieder reproduziert. Diese Auffassung vernachlässigt, dass neben dem Geschlecht wesentliche Differenzen zwischen Schülerinnen und Schülern durch die unterschiedliche soziale und kulturelle Herkunft erklärt werden müssen, wie etwa die PISA-Studien zeigen<sup>32</sup>.

### **5.1.9 Ansehen der Lehrpersonen in der Öffentlichkeit**

Wie eine Univox-Studie aufzeigt, hat sich das Prestige der Lehrberufe zwischen dem Jahr 1994 und dem Jahr 2003 nicht wesentlich verändert. Lehrerinnen und Lehrer finden sich im Mittelfeld des «Sozial-Ratings» mit maximal 10 Punkten<sup>33</sup>, wobei (wenig überraschend) die Ranglistenposition der Schulstufe oder ungefähr der Entlohnung entspricht: vorne die Gymnasiallehrpersonen (6,4), knapp dahinter Lehrpersonen der Sekundarstufe I (6,3) mit deutlichem Abstand Lehrpersonen der Primarschule (6,0), des Kindergartens (5,7) und Lehrpersonen der Fächer Werken/Handarbeit und Hauswirtschaft (5,6)<sup>34</sup>.

55 Prozent der Lehrpersonen sind gemäss Umfrage des LCH im Jahr 2006 mit ihrem Ansehen in der Öffentlichkeit zufrieden, im Jahr 2001 waren es nur 32 Prozent und im Jahr 1990 gar nur 20 Prozent<sup>35</sup>. Mit anderen Worten hat sich in den Augen der Lehrpersonen ihr Image in der Öffentlichkeit im Verlauf der letzten Jahre stark verbessert, während dieses, wie oben gezeigt, tatsächlich stabil geblieben ist bzw. sich bei den Lehrpersonen des Kindergartens leicht verschlechtert hat.

### **5.1.10 Einschätzung der Attraktivität von Spezialfunktionen in den Lehrberufen**

Fast 90 Prozent der im Auftrag des LCH erstellten Studie aus dem Jahr 2005<sup>36</sup> befragten Lehrpersonen finden eine Einführung von Laufbahnmodellen sinnvoll. Mit dieser hohen Akzeptanz wird vor allem ein Wunsch nach Anerkennung und nach einer Entlastung im Arbeitsalltag ausgedrückt. Für allfällige Spezialfunktionen werden insbesondere Funktionen gewünscht, welche die Autonomie im Kerngeschäft «Unterricht» nicht einschränken. Als unterrichtsnahe Spezialfunktionen werden vor allem die Betreuung von Junglehrpersonen und die Praxisbetreuung von Studierenden als hilfreich eingeschätzt.

<sup>32</sup> Knaben erzielen in der Schweiz signifikant bessere Leistungen in Mathematik als Mädchen; Mädchen sind besser im Lesen. Gründe dafür werden im günstigeren Lernmuster (hohes Interesse und Selbstkonzept, wenig Ängstlichkeit) der Knaben bezüglich Mathematik – umgekehrt beim Lesen für die Mädchen – gesehen. Der Geschlechterunterschied in Mathematik und Lesen wird zu einem grossen Teil durch unterschiedliche Lernvoraussetzungen erklärt. In anderen Ländern sind die Leistungsunterschiede der Geschlechter in Mathematik und Lesen nicht signifikant.

<sup>33</sup> das höchste Prestige haben unverändert die Ärztinnen und Ärzte mit 8,2 Punkten

<sup>34</sup> vgl. [http://www.lch.ch/bildungschweiz/pdfs/2005/artikel/02a/Aktuell\\_Ansehen.pdf](http://www.lch.ch/bildungschweiz/pdfs/2005/artikel/02a/Aktuell_Ansehen.pdf) (Stand 2.11.2006)

<sup>35</sup> Fachtagung «Balancieren im Lehrberuf», 8./9.9.2006, Kursaal, Bern

<sup>36</sup> Leutwyler Bruno / Sieber Priska / Diepold Markus: Untersuchung zur Akzeptanz von Laufbahnmodellen im Lehrberuf

Wichtige Beförderungskriterien sind aus Sicht der Lehrpersonen die Qualität des eigenen Unterrichts, das Ausmass des Engagements für die Schule sowie entsprechende Ausbildungen. Mehrheitlich werden die Schulleitungen als geeignete Beurteilungs- und Entscheidungsinstanzen genannt.

Insgesamt zeigt sich, dass Lehrpersonen dazu neigen, ihren Beruf nicht im Rahmen einer Hierarchie (geleitete Schule) zu begreifen. Deshalb werden Leitungsfunktionen nicht grundsätzlich als attraktiv eingestuft, hingegen wird ihnen eine grosse Unterstützungsfunction eingeräumt. Weitere mögliche Spezialisierungen werden etwa in den Bereichen Interkulturelle Pädagogik, Organisationsentwicklung, Medienpädagogik, didaktische Beratung, Begabungsförderung, Bibliotheksleitung, Praktikaleitung in der Ausbildung von Lehrpersonen, Mitarbeit in Forschungs- und Entwicklungsprojekten und anderen mehr genannt.

## 5.2 Stufenspezifische Aussagen zum Lehrberuf

### 5.2.1 Vorschul- und Primarschulstufe

Die Vorschul- und Primarschulstufen umfassen in den meisten Kantonen zwei Jahre Kindergarten und sechs Jahre Primarschule. Die Voraussetzungen, welche die Kinder in die Schule mitbringen, unterscheiden sich immer mehr. In der Folge wurden in der Deutschschweiz Schulversuche mit der Eingangsstufe aufgenommen (vier- bis achtjährige Kinder sollen in altersdurchmischten Klassen nach ihrem individuellen Entwicklungsstand eingeschult werden). In der französischsprachigen Schweiz soll diese Problematik mit der Einführung des neuen Westschweizer Rahmenlehrplans angegangen werden.

Lehrpersonen für die Vorschulstufe und für die Primarschulunterstufe werden heute schon in einigen Kantonen gemeinsam ausgebildet. Sie werden auf die Führung und Gestaltung geführter Aktivitäten, von Freispielphasen und individuellem Lernen innerhalb des Unterrichts vorbereitet. Neben der Auseinandersetzung mit den Fachbereichen müssen die zukünftigen Lehrpersonen speziell mit den Formen des fächerübergreifenden Lehrens und Lernens vertraut gemacht werden. Sie lernen vielfältige Möglichkeiten zur inneren Differenzierung nutzen. Die Auseinandersetzung mit der Bedeutung des Spiels für das kindliche Lernen nimmt insbesondere für die jüngeren Kinder eine zentrale Stellung ein. Wesentlich ist die intensive Einführung der zukünftigen Lehrpersonen in die Förderung der Wahrnehmung, der Motorik, des logischen Denkens und der Sprachentwicklung als Voraussetzungen für den Erwerb von Kulturtechniken.

In der Primarschule haben die Lehrpersonen nach wie vor viele Fächer zu unterrichten. In den meisten Deutschschweizer Kantonen werden sie wenigstens in sieben Fächern ausgebildet. Mit der geplanten Einführung einer zweiten Fremdsprache stellt sich die Frage nach der Abkehr von der «Allrounder-minus-Lehrperson<sup>37</sup>» zur Fächergruppen-

<sup>37</sup> darunter werden Lehrkräfte verstanden, die bis auf einzelne Neigungsfächer (z.B. Musik, Sport, Bildnerische Gestaltung) alle Fächer unterrichten können

lehrperson mit vertiefter Ausbildung auf der Primarschulstufe. «Eine gewisse Spezialisierung und damit verbunden eine Arbeitsteilung innerhalb der Teams gehört in vielen Schulhäusern längst zum Alltag, denn die grosse Bandbreite der Fächer und Aufgaben können heute von einer Person kaum noch professionell bewältigt werden. Der Abtausch von Fächern mit Kolleginnen und Kollegen erhöht die Qualität des Unterrichts und stärkt die Teamorientierung und Teamfähigkeit<sup>38</sup>.»

Die Primarschulmittelstufe (4. bis 6. Schuljahr) führt zur Sekundarstufe I der Volksschule, die in den meisten Kantonen in verschiedenen Leistungsniveaus geführt wird. Damit haben sich die Lehrpersonen der Primarschule intensiv mit der Frage des Übertritts in die weiterführende Schule zu befassen.

Die technologische Entwicklung hat auch in der Vorschulstufe und in der Primarschule Einzug gehalten. Informations- und Kommunikationstechniken (ICT) werden von den Lehrpersonen der Vorschul- und Primarschulstufe nicht nur für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für die administrativen Arbeiten eingesetzt, sondern auch im Unterricht. Dies bedingt für die Lehrpersonen gute Anwenderkenntnisse und permanente Weiterbildung.

### **5.2.2 Sekundarstufe I**

Die Sekundarstufe I umfasst in den meisten Kantonen das siebte bis und mit dem neunten Schuljahr und bildet den Abschluss der obligatorischen Volksschule. Je nach Kanton ist die Sekundarstufe I in Schultypen mit unterschiedlichem Anforderungsprofil (Werkklassen / Realschule / Sekundarschule / Bezirksschule / Progymnasium) gegliedert. Daneben finden sich aber auch integrierte Formen in den Oberstufenzentren.

Lehrpersonen der Sekundarstufe I unterrichten in der Regel zwei bis fünf Fächer. Eine wichtige Aufgabe auf der Sekundarstufe I besteht in der Begleitung der Jugendlichen durch die Reifejahre. Mit Blick auf die Heterogenität der Jugendlichen in Bezug auf Leistungsvermögen und sozio-kulturellen Hintergrund, Alter und Geschlecht müssen insbesondere Lehrpersonen der Sekundarstufe I mit Grundansprüchen eine besondere didaktische Leistung vollbringen. Auf der Sekundarstufe I haben die Zusammenarbeit mit den Eltern und die Beratung der Eltern und Jugendlichen sowohl hinsichtlich der Berufswahl bzw. der Wahl einer weiteren Schule als auch hinsichtlich der Persönlichkeitsentwicklung einen hohen Stellenwert. Im Bereich der Didaktik haben die Lehrpersonen der Sekundarstufe I unter Berücksichtigung des Entwicklungsstandes ihrer Schülerinnen und Schüler ähnliche Anforderungen zu erfüllen wie sie im vorhergehenden Kapitel beschrieben wurden; das Gleiche gilt im Bereich der Teamarbeit im Schulhaus, wobei durch das Fachlehrerprinzip eine erhöhte organisatorische Koordination notwendig ist.

<sup>38</sup> <http://www.phbern.ch/index.php?id=214> (Stand 1.11.2006)

Eine besondere Herausforderung haben Oberstufenlehrpersonen mit den Klassen des neunten Schuljahres zu bewältigen. Die Schülerinnen und Schüler, welche weiterführende Schulen besuchen, haben die Sekundarstufe I in der Regel nach dem achten Schuljahr verlassen. Zurück bleiben diejenigen, welche nach der neunten Klasse eine Berufsausbildung gewählt haben. Viele von ihnen haben bereits kurz nach Beginn des neunten Schuljahres ihre Lehrstelle gefunden und zeigen sich deshalb im Unterricht wenig motiviert.

Auf der Sekundarstufe I nehmen die ICT dem Alter der Schülerinnen und Schüler entsprechend eine spezielle Rolle ein. So werden die neuen Medien häufig als Unterrichtsmittel eingesetzt und finden insbesondere auch Verwendung als Trainingsmittel (z.B. Lernareal) und in der standardisierten Leistungsmessung (z.B. Stellwerk). Der Umgang mit den gebräuchlichsten Standardprogrammen und mit dem Internet ist in den meisten kantonalen Lehrplänen der Oberstufe festgelegt. Eine weitere Spezialität der Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I ist die Berufswahlvorbereitung und Schullaufbahnberatung ihrer Schülerinnen und Schüler.

### **5.2.3 Spezielle schulische Förderung**

Förderdiagnostik und Förderplanung, der individualisierte ziel- und entwicklungsorientierte Unterricht und die professionelle Beratung von Eltern, Regelschullehrpersonen, Schulleitungen und andern Beteiligten sind die Kernaufgaben von Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen<sup>39</sup>.

Die Tätigkeit der Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen unterscheidet sich je nach dem, ob in einer separierenden oder in einer integrierenden Form gearbeitet wird.

Im heilpädagogischen Bereich wird mit der Separation ein Konzept beschrieben, wonach Kinder und Jugendliche in speziell dafür eingerichteten Klassen oder Schulen gefördert werden. Dabei werden speziell auf die zu fördernden Kinder und Jugendlichen ausgerichtete Methoden und meistens ein eigener Lehrplan verwendet, der sich vom Regellehrplan unterscheidet.

In der schulischen Integration besuchen auch Kinder mit einem besonderen Förderbedarf eine Regelklasse, in der neben der Regelklassenlehrperson eine Schulische Heilpädagogin oder ein Schulischer Heilpädagoge unterrichtet. Die integrative Schulung gestaltet sich je nach Behinderungsart, den besonderen Bedürfnissen des Kindes und zahlreichen weiteren Faktoren unterschiedlich (z.B. Stellendotation, Klassengrösse, Einstellung der Erziehungsberechtigten usw.).

Ähnliches gilt für weitere Berufe wie etwa Logopädinnen und Logopäden oder Fachleute der Psychomotorik, welche die Lehrpersonen in der ganzheitlichen Förderung der Schülerinnen und Schüler unterstützen.

<sup>39</sup> vgl. <http://www.fhnw.ch/ph/isp/master/schulische-heilpaedagogik/berufsbild-1> (Stand 4.1.2007)

## **5.2.4 Sekundarstufe II**

Lehrpersonen der Sekundarstufe II unterrichten in der Regel zwei Fächer an Gymnasien, Fach- und Handelsmittelschulen oder an gewerblichen Berufs- und Weiterbildungszentren. Diese Schulen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Zielsetzung beträchtlich.

Lehrpersonen auf der Sekundarstufe II mit einem Vollzeitpensum haben in der Regel je nach Fach und dessen Lektionendotation wöchentlich zwischen vier und acht Klassen, d.h. 90 bis 170 Schülerinnen und Schüler zu unterrichten. Mit Blick auf diese Schülerzahlen ist der Bedarf an Vor- und Nachbereitung des Unterrichts (insbesondere Korrekturen von schriftlichen Arbeiten) erhöht. Dabei sind wichtige pädagogische Anliegen, wie die Beziehungspflege zu einzelnen Jugendlichen und individualisierter Unterricht nur noch in Einzelfällen realisierbar.

Die Heterogenität der Lernenden, insbesondere im sozio-kulturellen Bereich, zeigt sich auch auf der Sekundarstufe II vermehrt und bedeutet für die Lehrpersonen zum Teil erschwerte Zusammenarbeit mit Eltern und stärkere Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Lebenswelten der Jugendlichen.

Neben dem Kerngeschäft «Unterricht» wirken auch Lehrpersonen der Sekundarstufe II massgeblich an der Gestaltung und Entwicklung der eigenen Schule und ihres Fachunterrichts mit. Sie orientieren sich als Team am Schulauftrag und übernehmen die Verantwortung für die situationsgerechte Umsetzung des Lehrplans und für die Lernorganisation der Schule.

### **a) Lehrpersonen an Gymnasien bzw. an Fach- und Handelsmittelschulen**

Im Gegensatz zu den anderen Schulen der Sekundarstufe II vermittelt das Gymnasium den Lernenden eine breite Allgemeinbildung, welche die Aufnahme eines beliebigen Universitätsstudiums ermöglicht.

Die Fach- und Handelsmittelschulen ihrerseits bereiten ihre Lernenden auf ein spezielles Berufsfeld und/oder ein Studium an einer höheren Fachschule oder an einer Fachhochschule vor.

### **b) Berufsschullehrpersonen**

Das Berufsbildungssystem ermöglicht den Lernenden die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt und vermittelt ihnen die Fähigkeit und die Bereitschaft, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen<sup>40</sup>. Bei den Lehrpersonen der Berufs- und Weiterbildungszentren

<sup>40</sup> vgl. Artikel 3 des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (SR 412.10)

lassen sich zwei Kategorien unterscheiden: Berufsschullehrpersonen der allgemein bildenden Richtung und Berufsschullehrpersonen der fachkundlichen Richtung.

Berufsschullehrpersonen der allgemein bildenden Richtung unterrichten Klassen im Fach Allgemeinbildung. Dieses besteht aus den zwei Lernbereichen Sprache und Kommunikation sowie Gesellschaft und umfasst Aspekte wie beispielsweise Kultur, Wirtschaft, Recht, Ethik oder Ökologie. Dabei wird ein themenorientiertes, fächerübergreifendes Lehren und Lernen mit einem ganzheitlichen Ansatz praktiziert.

Berufsschullehrpersonen der fachkundlichen Richtung erteilen den Fachunterricht ihrer Berufsgruppe an gewerblich-industriellen Berufsschulen und in Lehrwerkstätten. Ihre Aufgabe ist es, den Lernenden die für ihren Beruf benötigten Fachkenntnisse zu vermitteln.

Darüber hinaus begleiten sie Lernende auch in ihrer beruflichen Entwicklung. Sie beraten sie in Ausbildungsfragen und ziehen nötigenfalls weitere Bezugs- und Fachpersonen bei wie Eltern oder Verantwortliche der ausbildenden Betriebe.

## **5.3 Entwicklungstendenzen der Lehrberufe**

### **5.3.1 Anpassung des Berufsauftrags**

Die Region Zentralschweiz hat in einem neuen Konzept den Berufsauftrag der Lehrpersonen in vier Arbeitsfelder gegliedert, die relativ umfassend das Aufgabenspektrum aufzeigen<sup>41</sup> (vgl. Grafik nächste Seite).

Für Teilzeitarbeitende gelten für die Arbeitsfelder 1, 2 und 4 die Anteile gemäss Beschäftigungsgrad. Teilzeitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 und mehr Prozent sollen mit Blick auf die strategische Entwicklung der Schule im Arbeitsfeld 3 «Schule» das volle Pensum übernehmen (192 Stunden).

Neu am Modell der Region Zentralschweiz ist auch der Wechsel vom Pflichtlektionen-Modell zum Jahresarbeitszeit-Modell (die Jahresarbeitszeit beträgt 1920 Stunden wie bei anderen Berufen der Staatsverwaltung), in dem die Aufgaben der einzelnen Felder mit Prozenten der Jahresarbeitszeit eingeschätzt werden.

<sup>41</sup> Völkle Vreni et al.: Amtsauftrag und Arbeitszeit für die Lehrpersonen

<b>1. Arbeitsfeld Klasse und Unterricht</b> <b>80 Prozent</b>	<b>3. Arbeitsfeld Schule</b> <b>10 Prozent</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Unterrichten</b></li> <li>➤ <b>Erziehen</b></li> <li>➤ Planen, vorbereiten, organisieren, durchführen, auswerten, beurteilen des Unterrichts:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- kurzfristig</li> <li>- langfristig (Projekte, Lager);</li> </ul> </li> <li>➤ Unterrichtsbezogene Zusammenarbeit mit andern Pädagogen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Gestalten + organisieren der eigenen Schule</b></li> <li>➤ <b>Evaluieren + entwickeln der Schule</b></li> <li>➤ Fach- und stufenspezifische Zusammenarbeit (lokal und kantonal);</li> <li>➤ Teamsitzungen;</li> <li>➤ Vorbereiten + durchführen von Schulanlässen;</li> <li>➤ Aufsichtspflicht wahrnehmen;</li> <li>➤ Teilnahme an schulinterner Weiterbildung;</li> <li>➤ Vorbereiten und durchführen von Entwicklungsprojekten;</li> <li>➤ Erledigen von administrativen Aufgaben;</li> <li>➤ Mitarbeiten in der Qualitätssicherung und -entwicklung.</li> </ul>
<b>2. Arbeitsfeld Lernende und Umfeld</b> <b>5 Prozent</b>	<b>4. Arbeitsfeld Lehrperson</b> <b>5 Prozent</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Beraten + begleiten</b></li> <li>➤ Zusammenarbeit mit:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulleitungen;</li> <li>- Eltern;</li> <li>- Amtsstellen;</li> <li>- Fachstellen;</li> <li>- abnehmenden Schulen &amp; Betrieben;</li> <li>- Institutionen;</li> <li>- usw.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Evaluieren der eigenen Tätigkeit gemäss QE-Konzept;</b></li> <li>➤ <b>Weiterentwickeln der eigenen Tätigkeit;</b></li> <li>➤ <b>Sich weiterbilden.</b></li> </ul>

### 5.3.2 Zusammenarbeit mit Eltern bzw. Erziehungsberechtigten

Viele Eltern sind aus unterschiedlichen Gründen überfordert, den Kindern und Jugendlichen Orientierungshilfen anzubieten und mit ihnen ihre Probleme zu diskutieren. Hier hat die Schule den in der Regel im Gesetz verankerten Auftrag, die Eltern in der Erziehung ihrer Kinder zu unterstützen. Für diese Aufgabe bezeichnet die Schulleitung in der Regel eine Klassenlehrperson, die primär Ansprechpartnerin für die Eltern ist. Diese koordiniert auch die Verbindung der Eltern zu anderen Lehrpersonen bzw. Fachleuten.

Mit dem zunehmenden Bildungsniveau der Erwachsenen erhöhen sich das Interesse und die Anteilnahme für bzw. an der Schule. Eltern sind vermehrt bereit, in verschiedenen Funktionen an schulischen Anlässen (Sport, Kulturanlässen, speziellen Unterrichts-

themen usw.) mitzuwirken. Auf der anderen Seite wachsen bei der bildungsnahen Elternschicht aber auch die kritische Einstellung und die anspruchsvolle Erwartungshaltung gegenüber den Aktivitäten der Schule. Gleichzeitig driften die Wertvorstellungen der multikulturellen Elternschaft in Bezug auf Erziehung und Bildung weiter auseinander. Lehrpersonen müssen vermehrt ihr individuelles berufliches Handeln begründen und als Professionsträger die Öffentlichkeit über ihren Beruf informieren. Allerdings steigt auch die Anzahl der Eltern, die sich infolge ihrer beruflichen Belastung bzw. der fehlenden Sprachkenntnisse nur unzureichend um die schulische Unterstützung ihrer Kinder oder um den Kontakt mit der Schule kümmern können.

### **5.3.3 Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten**

Die beschleunigte Veränderung im Umfeld der Schule bewirkt bei der Lehrerschaft teilweise eine Verunsicherung in Bezug auf berufsethische Fragen wie beispielsweise: wem bin ich primär verpflichtet (dem Kind, den Eltern, der Schulleitung, der lokalen oder der kantonalen Behörde)? Gleichzeitig lösen die Veränderungen im Umfeld der Schule Anpassungen des Schulsystems aus. Zum Teil ist die Schule als Organisation mit ihren personellen Ressourcen nicht mehr in der Lage, die anfallenden Probleme alleine zu lösen (z.B. Integrationsmassnahmen der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, steigender Anteil von Schülerinnen und Schülern mit psychischen Problemen, Probleme beim Übertritt in eine Berufslehre angesichts des Lehrstellenmangels, aber auch Tagesschulen mit betreutem Mittagstisch). Vor diesem Hintergrund ist der Bezug von spezialisierten Fachleuten zur Unterstützung der Schuleinheiten unabdingbar geworden. Bei einigen dieser Fachleute (etwa aus den Bereichen Schulsozialarbeit, Logopädie, Betreuungspersonen während Blockzeiten und Mittagstisch) erscheint deren Integration ins Team einer Schuleinheit zweckmäßig.

### **5.3.4 Die Arbeit mit der Klasse**

Die Klasse ist der zentrale Ort, an dem die Lehrperson ihr Kerngeschäft «Unterrichten und Erziehen» ausübt. Sie ist auch ein wichtiger Ort für die Sozialisierung der Kinder und Jugendlichen. Hier laufen Prozesse ab, mit denen die Schülerinnen und Schüler Kenntnisse und Kompetenzen erarbeiten.

Neben den offenen Fragen zu den Inhalten der Wissenskultur stehen heute die Prozesse des Lernens im Zentrum der Diskussion. «Individuelle Arbeits- und Lerntechniken, aber auch methodische Lehr- und Lernarrangements sollen die Schülerinnen und Schüler befähigen, Lerninhalte selbstgesteuert zu erschliessen. In der neuen Lernkultur, in der die Lernenden im Mittelpunkt stehen, ist die individuelle Beurteilung ihrer Leistungen bzw. ihrer Lernfortschritte von grosser Bedeutung. Die Balance zwischen individualisierendem und ‹kollektivem› Lernen scheint noch nicht gefunden, Letzteres nicht verstanden als Ganzklassenunterricht, sondern als kooperatives Gruppenlernen, wie es im Arbeitsleben immer häufiger gefordert ist»<sup>42</sup>.

### **5.3.5 Niederschwellige Unterstützungsangebote für Lehrpersonen**

In verschiedenen Kantonen der Deutschschweiz und der Romandie finden sich didaktische Zentren, welche die Studierenden und die amtierenden Lehrkräfte mit Informationen über aktuelle Unterrichtsmaterialien versorgen und Letztere auch ausleihen. Im Kanton St. Gallen beispielsweise stehen seit dem Jahr 2003 fünf regionale didaktische Zentren (RDZ) in Betrieb, die neben einer Mediothek, eine Lernwerkstatt, eine jeweils zeitlich begrenzte thematische Ausstellung (Lerngarten), einen Schulungsraum für Veranstaltungen, einen Begegnungsraum und zum Teil einen Medienraum führen. Die Hauptaufgabe dieser RDZ besteht darin, Studierende und amtierende Lehrkräfte anzuregen und zu unterstützen, einen nachhaltigen Unterricht zu erteilen und sich im Berufsfeld weiterzuentwickeln. Sie bieten sich insbesondere an als

- Ideenvermittler für die Unterrichtsgestaltung;
- Ort, wo man Lernmaterialien kennen, selber herstellen und bewerten lernt;
- Ort, wo aktualisierte Medienbestände für die Praxis zur Verfügung stehen;
- Begegnungszentren für den Austausch von Berufserfahrungen;
- Lernlandschaften, wo man entdeckendes Lernen selber und/oder mit seiner Klasse erfahren kann;
- Ort der Entwicklung und der didaktischen Innovation, an denen man sich beteiligen kann;
- Weiterbildungszentrum für schulinterne Weiterbildungs- und andere Kurse<sup>43</sup>.

Die didaktischen Zentren entlasten durch ihre Dienstleistungen die Lehrpersonen bei der täglichen Arbeit und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur Schulqualität.

### **5.3.6 Neue Medien**

Die Beherrschung der ICT-Medien hat den Status einer Kulturtechnik wie Schreiben, Lesen oder Rechnen erlangt und wird heute von den meisten Arbeitgebern als Standard eingefordert. Entsprechend wurden die ICT im Rahmen einer grossen Bildungsinitiative insbesondere auch von der EDK als Arbeitsinstrumente des Lernens und Lehrens in die Schulen integriert. Neben dem Aufbau eines schweizerischen Bildungsservers setzen sich Bund und Kantone für die Ausrüstung und den Support mit Hard- und Software ein. Die EDK regelte die Anerkennung von Zusatzabschlüssen im Bereich der ICT für Lehrpersonen. Für Lehrpersonen bedeutet ICT zum Teil eine wesentliche Erleichterung bei der Unterrichtsvorbereitung und der Administration, zum Teil auch ein permanentes Weiterbildungsfeld, das mit steigender Schulstufe auch steigende Bedeutung erlangt.

<sup>42</sup> vgl. Bucher Beat / Nicolet Michel: Leitbild Lehrberuf. Studien + Berichte 18A. S. 17

<sup>43</sup> vgl. [www.rdz.sg.ch](http://www.rdz.sg.ch) (Stand 2.4.2007)



**B Folgerungen für die weitere Entwicklung der Lehrberufe**

# **1 Folgerungen der Arbeitsgruppe für die Entwicklung der Lehrberufe**

## **1.1 Anpassung der Rahmenbedingungen an die heutige Realität**

Die Berufswirklichkeit entwickelt sich zusehends in Richtung Rotationen und Auszeiten. Junge Leute streben vermehrt eine berufliche Entwicklung in Etappen und Teilzeitanstellungen an.

Entsprechend sind für den Lehrberuf flexiblere Konzepte auszuarbeiten. Sie betreffen zum einen mögliche Spezialisierungen, die für das Schulsystem förderlich sind, aber auch flexiblere Konzepte in der Gestaltung der Lern- und Arbeitszeit. Die Unterrichtslektion ist eine starre Zeiteinteilung, die weder den Arbeitsaufwand im Kerngeschäft noch in den anderen Berufsaufgaben klar wiedergibt.

Flexibilität ist aber auch in der Zulassung von Quereinsteigenden und von Wiedereinsteigenden gefragt, die den Beruf infolge einer anderen (Berufs-)Tätigkeit verlassen haben. Solche Personen bringen in der Regel nicht nur eine hohe Motivation sondern auch Erfahrungen aus anderen Bereichen mit, von denen die Lernenden aber auch das Schulhausteam profitieren können. Allerdings haben auch Quereinsteigende einen Stand an Allgemeinwissen nachzuweisen, der mit einer gymnasialen Matura vergleichbar ist.

## **1.2 Zeitgemäßes Berufsbild der Lehrpersonen**

Lehrpersonen aller Stufen haben ihre Schülerinnen und Schüler auf eine veränderte Wirklichkeit vorzubereiten. Dazu benötigen Sie selber aktuelles Wissen und Erfahrungen insbesondere aus den Bereichen Interkulturelle Pädagogik, Umweltbildung, Gesundheitserziehung, aber auch Friedenserziehung und Menschenrechtsbildung sowie zu Fragen zur Förderung der sozialen Kohäsion durch das Bildungssystem.

Ein zeitgemäßes Bild vom Lehrberuf muss die neuen Aufgaben widerspiegeln, vor die sich Lehrpersonen gestellt sehen. Das veränderte Berufsbild ist gekennzeichnet durch:

- Führung von Schülerinnen und Schülern in Gruppen und Klassen;
- das frühzeitige Erkennen individueller Stärken und Schwächen der Schülerinnen und Schüler, die Entwicklung individueller Förderpläne und die Unterstützung der Selbststeuerung von Lernbiografien;
- den professionellen Umgang mit der zunehmenden Heterogenität der Lerngruppen, die eine neue Form der Unterstützung beim Kompetenzerwerb und eine veränderte Form der Überprüfung erfordern;
- den konstruktiven Umgang mit den Ergebnissen interner und externer Evaluation, die Hinweise auf Fördernotwendigkeiten und -möglichkeiten geben;
- den Aufbau und die Pflege von Strukturen, die den Austausch mit vorangehenden, parallel laufenden und nachfolgenden Bildungseinrichtungen sowie die kontinuier-

- liche Einbeziehung der Eltern, der Ausbildungsbetriebe und der Schulgemeinde in den Bildungs- und Erziehungsprozess der Schule erleichtern;
- die Arbeit innerhalb eines Netzwerkes in der Schule und ihres Umfeldes, um unterschiedliches Expertenwissen für Unterricht und Erziehung zusammenzuführen;
  - die Orientierung der Arbeit an kantonsübergreifenden Bildungsstandards und die Überprüfung der Erreichung;
  - die Ableitung qualitätsfördernder und Bildungschancen sichernder Massnahmen für Unterricht und Erziehung aus diesen Evaluationen;
  - ein verändertes Zeitmanagement, die kollegiale Kooperation und die Teilhabe an der schulischen Gesamtentwicklung;
  - die permanente Weiterbildung.

Eine besondere Herausforderung ist es dabei, die notwendige Weiterentwicklung des professionellen Selbstverständnisses auch unter den Bedingungen von Teilzeitbeschäftigung zu sichern<sup>44</sup>.

### **1.3 Zusatzaufgaben in den Lehrberufen**

Mit der Einführung der geleiteten und teilautonomen Schule hat sich auch der Berufsauftrag der Lehrpersonen gewandelt. Neben der Verantwortung für den Unterricht in der eigenen Klasse tragen die Lehrpersonen als Team auch Mitverantwortung für die Schule als Ganzes. Daraus haben sich für die Lehrpersonen insbesondere folgende neuen Aufgaben ergeben:

#### **1.3.1 Aufgaben in der Schulentwicklung**

In Zeiten des Wandels ist es wichtig, sich auf vorhandene Qualitäten zu besinnen und diese zu stärken sowie die entwicklungsbedürftigen Bereiche zu erkennen und zu verbessern. Dazu gehören u.a. die Ausgestaltung von Lehrplänen und Lehrmitteln, von neuen Unterrichtsmethoden, von Qualifikationsverfahren, von Aus- und Weiterbildungsmodellen, der Elternmitbestimmung, der Schulorganisation und -administration. Die Ausarbeitung solcher Projekte wird dann effektiv und effizient, wenn Lehrpersonen, Behördenmitglieder und Fachleute aus der Forschung zusammenarbeiten. Auch bei der Anpassung der Schule an geänderte Lebens- und Arbeitsrhythmen der Familien durch Lösungsansätze wie Blockzeiten oder Tagesschule wird die Umsetzung erleichtert, wenn die neuen Konzepte kooperativ, d.h. in Aushandlung mit den Beteiligten entwickelt werden.

#### **1.3.2 Aufgaben im Bereich der Qualitätssicherung**

Die an einer Schule beschäftigten Personen verantworten, entwickeln und überprüfen weitgehend selbstverantwortlich die Qualität an ihrer Schule (Selbstevaluation). Sie über-

<sup>44</sup> vgl. <http://www.einblick.dgb.de/hintergrund/2006/19/text02/> (Stand 6.2.2007)

prüfen in erster Linie selber, ob und wie das Gewünschte bzw. das Geforderte an ihrer Schule erreicht wird und legen Rechenschaft darüber ab. Im Führungs- und Qualitätskonzept der Schulgemeinde oder der Schuleinheit wird das Vorgehen in der Qualitätsentwicklung und -sicherung festgehalten. Darin werden auch die entsprechenden Verantwortlichkeiten geregelt. Klare Regelung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten erleichtert die Alltagsarbeit. Eigenverantwortung, Selbstüberprüfung und Selbstevaluation haben im Rahmen der Teilautonomie einen zentralen Stellenwert. Lehrpersonen und Schulleitungen nehmen diese Verantwortung zusammen mit den Schulbehörden wahr.

### **1.3.3 Aufgaben im Schulhausteam**

Mit der Institutionalisierung von Unterrichtsteams im Rahmen eines Kollegiums schafft eine Schule für die Unterrichtsentwicklung günstige strukturelle Bedingungen. Arbeiten die Lehrpersonen mehrerer Lerngruppen in Unterrichtsteams zusammen, können sie die Grenzen, an die eine allein arbeitende Lehrperson im Unterricht stösst, weit hinausschieben. Sie können z.B. die Unterstützungsfunctionen auf mehrere Lehrpersonen verteilen, den Räumen spezifische Nutzungen zuweisen, Lerngruppen vorübergehend verändert zusammenstellen und die Zeiteinteilung flexibler gestalten.

Die gemeinsame Unterrichtsplanung ist geeignet zur wechselseitigen Information und Abstimmung sowie für die Entwicklung von Unterricht einschliesslich der Überprüfung der Wirksamkeit solcher Unterrichtsprozesse. Im Teamteaching<sup>45</sup> arbeiten zwei Lehrpersonen mit einer Schülergruppe. Die Varianten entstehen durch die unterschiedlichen Funktionen, die die Lehrpersonen dabei übernehmen, und durch die flexible Zusammensetzung der Schülergruppen. In Unterrichtsteams erleben sich die Lehrpersonen im Unterschied zu Arbeitsgruppen also nicht «nur» bei vor- oder nachbereitenden Tätigkeiten, sondern direkt bei der Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern. Dies schafft für den Unterricht und für die Professionalisierung der Lehrpersonen zusätzliche Möglichkeiten.

Heute ist es für die einzelne Lehrperson kaum mehr möglich, in allen Bereichen die Entwicklung zu verfolgen und auf dem aktuellsten Stand kompetent zu sein. Das Unterrichtsteam kann diese Problematik entschärfen, wenn jede Lehrperson sich in einem Bereich spezialisiert und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten dem Team zur Verfügung stellt.

Um im Unterrichtsteam effektiv und effizient tätig zu sein, ist es entscheidend, dass alle im Team arbeiten wollen und dass das Team die Bereitschaft hat, die vorhandenen unterschiedlichen Fähigkeiten tatsächlich zu nutzen. Ist ein Unterrichtsteam zusammengestellt, müssen sich die daran beteiligten Personen zu einem arbeits- und lernfähigen Team entwickeln. Dafür brauchen sie Zeit, unterstützende Strukturen und bei Bedarf punktuelles, praxisorientiertes Coaching.

<sup>45</sup> Teamteaching wird als eine Unterrichtsform verstanden, bei der mehrere Lehrpersonen den Unterricht mit ihren Lerngruppen gemeinsam vorbereiten, durchführen und auswerten

Neben der Koordination von Unterrichtseinheiten mit Kolleginnen und Kollegen im Sinn des fächerübergreifenden Unterrichtes sowie Planung und Überprüfung von Fördermassnahmen für einzelne Schülerinnen und Schüler ist die Koordination der Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten, mit den Eltern und Behörden vom Schulhausteam sicherzustellen<sup>46</sup>.

### **1.3.4 Aufgaben im Bereich der Sozialisation und Integration**

Heterogenität ist ein Phänomen, das unter dem Aspekt Chancengerechtigkeit in der Bildung und im Übergang zum Berufsleben für Kinder und Jugendliche eine besondere Bedeutung erlangt hat. Unabhängig vom Alter und Geschlecht, von der Muttersprache und der kulturellen und sozioökonomischen Herkunft soll die Schule die Lernenden optimal fördern.

Dies verlangt von den Lehrpersonen in einer ersten Phase die Fähigkeit, den Leistungsstand ihrer Schülerinnen und Schüler präzise zu diagnostizieren. Dabei sind erst mit dem HarmoS-Projekt die Grundlagen zur Entwicklung gesamtschweizerischer verbindlicher Minimalstandards und damit für eine Verbesserung der Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit benachteiligter sozialer Herkunft geschaffen worden.

In einer zweiten Phase müssten Lehrpersonen allenfalls unter Bezug weiterer Fachleute (z.B. aus dem Bereich Schulpsychologie, Logopädie oder Schulische Heilpädagogik) ein Förderprogramm für die Lernenden entwickeln, das wenn immer möglich auf das individuelle Leistungsvermögen der Lernenden Rücksicht nimmt. Im schulischen Alltag ist diese Art von Individualisierung bis anhin nur ansatzweise realisiert worden, weil für das Erstellen von individualisierten Lernprogrammen u.a. den Lehrpersonen weitgehend die Ressourcen fehlen. Andererseits wäre auch abzuklären, ob die Lehrpersonen über die notwendigen Grundlagen zur Diagnose und zur Erstellung von individuellen Lernförderungsprogrammen verfügen.

Auch weitere problematische Schnittstellen im Bildungssystem, vor allem der Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsausbildung und der Übergang von der Berufsausbildung in das Berufsleben sind unter dem Aspekt der Chancengerechtigkeit zu überprüfen.

Der Anteil der Immigranten aus bildungsfernen Schichten ist im Steigen begriffen. Ange-sichts dieser Fakts stellen sich für die Schule und damit auch für die Lehrpersonen unter anderem die Fragen:

<sup>46</sup> vgl. Achermann Edwin: Unterricht gemeinsam machen. Ein Modell für den Umgang mit Heterogenität

- a) Was ist zu tun angesichts
  - der zunehmenden Mehrsprachigkeit im Schulalltag?
  - des Wandels von Sozialisationsbedingungen, Generationenverhältnissen und Geschlechterrollen zugewanderter Bevölkerungsgruppen?
- b) Wie kann die Chancengerechtigkeit der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Schule und beim Übergang ins Berufsleben gewahrt werden?
- c) Wie kann die Schule einen Beitrag primär zur Integration der Kinder und sekundär deren Eltern in unsere Kultur leisten?

Unbestritten ist, dass die Lehrpersonen auf einen professionellen Umgang mit heterogenen Klassen in der Ausbildung und in der Weiterbildung vorbereitet werden müssen. Sie sind sowohl für die Problematik der Hochbegabten und der Kinder mit Lernproblemen als auch für das Phänomen der Migration und für den Erfahrungshintergrund von Schülerinnen und Schülern aus Migrationsfamilien zu sensibilisieren. Zu prüfen ist, wie weit andere Fachleute Lehrpersonen im Rahmen der Integrationsbemühungen entlasten können<sup>47</sup>.

## **1.4 Sensibilisierung für die Genderproblematik in den Lehrberufen und eine geschlechtergerechte Bildung**

Wirkungsvolle Massnahmen für eine geschlechtergerechte Bildung müssen auf verschiedenen Ebenen des Bildungs- und Schulsystems ansetzen. Schulische Organisationsformen (äussere und innere Differenzierung) und Lehrmittel sind auf die Vielfalt der heutigen Lebensformen auszurichten. Einseitige und stereotype Verhaltens-, Interessens- und Leistungszuschreibungen sind zu hinterfragen. Ziel der Massnahmen für eine geschlechtergerechte Bildung ist darin zu sehen, eine Vielfalt an Interessen, Entwicklungs- und Handlungsmöglichkeiten für Mädchen und Knaben verschiedener soziokultureller Herkunft zuzulassen und zu fördern<sup>48</sup>.

## **1.5 Verstärkte Zusammenarbeit mit Eltern**

Das Interesse der Eltern für die Schule und die positive Einstellung der Eltern zur Schule sind ein wesentlicher Faktor für den Schulerfolg der Kinder und damit für die Qualität der Schule.

<sup>47</sup> Im Kanton Zürich gibt es ein Programm, das unter dem Namen «Quims» (*Qualität in multikulturellen Schulen*) bekannt geworden ist. Schulen mit einem hohen Anteil an Fremdsprachigen erhalten zusätzliche Mittel, mit denen das Sprachenlernen sowie die soziale Integration gefördert werden. Das Sprachenlernen betrifft qualifizierten Unterricht in Deutsch als Zweitsprache sowie eine Kooperation der Schule mit den Kursen für heimatliche Sprache und Kultur, die von vielen Gemeinden angeboten werden. Die Schulen verstärken die individuelle Lernunterstützung und können auch Kurse zur Förderung der sozialen Integration anbieten, etwa für Eltern fremdsprachiger Kinder.

<sup>48</sup> vgl. Larcher Sabina / Schafroth Kathrin: Die Bildungsfrage – auch eine Geschlechterfrage, NZZ, 20.1.2004, Nr. 15, S. 57

Durch die institutionalisierte Elternmitwirkung und das stufengerechte Mitwirken der Schülerschaft wird ein partnerschaftliches Verhältnis zu den Eltern und Schülerinnen und Schülern aufgebaut, in dem Fragen und Anliegen offen ausgetauscht, Verantwortungen geteilt und Ressourcen genutzt werden. Im Bereich Einbezug von Eltern in die Schule sind neue Konzepte zu entwickeln.

## **1.6 Verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten in der Schule und in deren Umfeld**

Lehrpersonen sind Expertinnen bzw. Experten für Unterricht und Erziehung. Angesichts veränderter gesellschaftlicher und bildungspolitischer Bedingungen und des heute weiter gefassten schulischen Auftrags verstehen sie sich zunehmend auch als Teil eines personalen Netzwerkes, das immer häufiger getragen wird durch Kommunikation und Kooperation von Lehrpersonen z.B. mit Fachleuten der Schulsozialarbeit, der Sozialpädagogik, der Psychologie, mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie mit Eltern. Vor diesem Hintergrund ist der Einbezug neuer Elemente in das bestehende Berufsbild und eine Anpassung der Arbeitszusammenhänge und Arbeitsbedingungen unabdingbar. Dabei sind Effektivität und Effizienz von beigezogenen Fachleuten (etwa von Jugendpolizisten) zur Entlastung der Lehrerschaft zu evaluieren und mit Alternativen (z.B. Schulsozialarbeiterin) zu vergleichen.

Schulen entwickeln sich bei Bedarf zu «Zentren des Sozialen», in denen sich die Lehrpersonen vermehrt dem Kerngeschäft Unterricht und spezielle Fachleute sich sozialen Aufgaben und Aussenkontakte widmen<sup>49</sup>. In städtischen Agglomerationen besteht zum Teil schon ein grosses Angebot an Fachleuten und Fachstellen, welche die Lehrpersonen bei Aufgaben, die nicht direkt zum Kerngeschäft gehören, entlasten können (z.B. Fachleute für schulische Sozialarbeit, Drogenprävention, Aids-Hilfe). Es sollte überprüft werden, wie die Lehrpersonen zu Gunsten ihres Kerngeschäftes durch interne Aufgabenteilung entlastet werden könnten. Mit Blick auf eine optimale Aufteilung der Aufgaben in der Schule und ihrem nahen Umfeld, aber auch mit Blick auf die Kostenentwicklung im Bildungswesen sollte ein ganzheitliches, bedarfsgerechtes Konzept zum pädagogisch-psychosozialen Netzwerk der Schule entwickelt werden.

Nach dem LCH könnte ein Netzwerk Schule aus einer Verbindung sehr unterschiedlicher Personalkategorien bestehen. Dabei wären je nach örtlichen Umständen folgende für ihre Aufgabe speziell qualifizierten Gruppierungen mehr oder weniger in oder im Umfeld der Schule tätig:

- a) nach wie vor und überwiegend Lehrpersonen, welche für den Klassenunterricht (meist in mehreren Fächern) ausgebildet sind;
- b) Schulleitungsbeauftragte;

<sup>49</sup> vgl. Bucher Beat / Nicolet Michel: Leitbild Lehrberuf. Studien + Berichte 18A. S. 9

- c) fachdidaktisch und sonderpädagogisch speziell ausgebildetes Lehrpersonal zur Verbesserung der Intensität und der individuellen Förderung in der ordentlichen Unterrichtssituation sowie für die Beratung der Klassenlehrpersonen;
- d) Fachleute der Schulsozialarbeit, welche an den Schnittstellen von Schule, Familie und Peer Groups tätig sind;
- e) Assistenzkräfte mit festem Pensem mindestens für eine vertraglich abgemachte Periode, ebenfalls zur Verbesserung der unterrichtlichen Intensität (z.B. beim Üben). Diese arbeiten unter der Verantwortung und Anleitung der Klassenlehrperson. Es handelt sich hier um dafür geeignete «Laien», z.B. ehemalige Lehrpersonen, didaktisch geschickte Mütter, u.ä.;
- f) punktuelle Einsätze von schulexternen Personen zur Anreicherung des Bildungsbetriebes: Fachleute des Verkehrsdienstes, Waldbiologinnen und -biologen, Theaterpädagoginnen und -pädagogen, eventuell auch Berufsleute oder Seniorinnen und Senioren als Träger besonderer Erfahrungen oder besonderen Sachwissens zu einzelnen Themen;
- g) schulergänzendes Betreuungspersonal an Tagesschulen, für Mittagstische, Horte, Aufgabenhilfe usw.;
- h) Administrativpersonal.

Die Führung und Verantwortung für alle Aktivitäten in der Schule liegen bei der zuständigen Klassenlehrperson bzw. bei der Fachlehrperson im Fachunterricht.

## **1.7 Klärung des Berufsauftrags der Lehrpersonen**

Im Berufsauftrag der Lehrpersonen wird festgehalten, was von den Lehrkräften zu erwarten ist. Insofern stellt der Berufsauftrag ein wichtiges Führungsinstrument für die Schulleitungen dar. Für die Lehrkräfte ist er eine Unterstützung zur Klärung ihrer zu leistenden Arbeit. Die Umsetzung des Berufsauftrags bedingt eine klare Jahresplanung und eine mehrjährige Entwicklungsplanung für die gesamte Schule. Dies führt zu mehr Verbindlichkeit.

Der LCH hat im Jahr 2002 zum Berufsauftrag, zur Arbeitszeit und zum Arbeitsplatz für Lehrpersonen einen eigenen Handweiser herausgegeben<sup>50</sup>. Darin vertritt er die Position, dass der Berufsauftrag der Lehrpersonen so zu überarbeiten ist, dass die neuen Aufgaben wie Teamarbeit, Schulentwicklung und Qualitätssicherung und Spezialaufgaben wie ICT-Verantwortliche(r), Stundenplanung explizit berücksichtigt werden. Daneben soll für zeitlich befristete Schulentwicklungsprojekte ein Innovationspool eingerichtet werden. Insgesamt kann nach Auffassung des LCH die Berufsattraktivität durch Massnahmen in den Bereichen Anstellungsbedingungen, Berufsauftrag und Zusammenarbeit mit den Erwachsenen verbessert werden.

Es ist davon auszugehen, dass erst die Schaffung von mehr Klarheit bezüglich des Berufsauftrags und des Berufsfelds der Lehrpersonen sowie für das Aufgabenspektrum der

<sup>50</sup> Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH): Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer

Schule als Gesamtes einen Abbau der widersprüchlichen Haltung der Lehrpersonen im Bereich Berufszufriedenheit und -belastung bringt.

## **1.8 Aus- und Weiterbildung**

### **1.8.1 Harmonisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz**

Die Stärkung der Lehrberufe ist nur möglich, wenn die Ausbildung und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten mit denjenigen anderer akademischer Berufe vergleichbar sind. Die Studiengänge der Pädagogischen Hochschulen dürfen deshalb weder in Bezug auf die weiteren akademischen Ausbildungen noch auf die berufliche Entwicklung zu einer «Sackgasse» werden. Die weitere Harmonisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ist aber auch mit Blick auf die Harmonisierung des Volksschulwesens (Projekte HarmoS der EDK sowie PER der CIIP für die obligatorische Schule) notwendig. Sie ist ausserdem im Expertenbericht aus dem OECD-Examen 2004 zur Lehrerpolitik der Schweiz festgehalten (siehe auch Kapitel B 2). Durch die Schaffung vergleichbarer Qualitätskriterien, wie sie für die Fachhochschulen formuliert wurden, soll die Positionierung der Pädagogischen Hochschulen in der Hochschullandschaft sichergestellt werden. Dies bedingt, dass die Pädagogischen Hochschulen einem mit den Fachhochschulen vergleichbaren Akkreditierungsverfahren, das mit der Diplomanerkennung abzustimmen ist, unterzogen werden. Weil die Kantone neben der Trägerrolle und dem interkantonalen Lastenausgleich für das Schulsystem zuständig sind, in dem die künftigen Lehrpersonen beschäftigt sein werden, ist die Regelungskompetenz für die Lehrberufe weiterhin bei der EDK<sup>51</sup>.

### **1.8.2 Zulassung**

Um die Qualität der Lehrpersonen langfristig zu sichern, sind möglichst Studierende mit einem hohen Niveau an Allgemeinwissen (gymnasiale Matura) und mit psycho-sozialen Kompetenzen, die den Anforderungen des Lehrberufs genügen, zum Eintritt in die Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu bewegen. Mit der Aufweichung der Zulassungsbedingungen zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung wird nicht nur die Qualität der Studierenden in Frage gestellt, sondern auch der Status der Pädagogischen Hochschulen in der Hochschullandschaft. Der Anschluss an weitere Fachhochschulen oder Universitäten nach Studienabschluss an einer Pädagogischen Hochschule ist damit nicht mehr sichergestellt. Dies bedeutet Prestige- und Attraktivitätsverlust primär der Ausbildungsinstitutionen und sekundär der Lehrberufe.

Die gymnasiale Matura gilt in den Reglementen der EDK über die Anerkennung der Hochschulen als Regelzugang. Für die Studiengänge Vorschulstufe und Primarschulstufe sind weitere Zugangsmöglichkeiten mit der Auflage vorgesehen, dass allfällige Mängel an Allgemeinbildung aufzuarbeiten sind. Dies wird allerdings je nach Pädagogischer Hoch-

<sup>51</sup> vgl. EDK: Masterplan Pädagogische Hochschulen. S. 7

schule sehr unterschiedlich gehandhabt. Zum Teil müssen Module an zusätzlicher Allgemeinbildung nicht vor Studienbeginn nachgewiesen werden und sie unterscheiden sich bezüglich Fächerkanon und Umfang wesentlich. Ungeregelt sind daneben das Abschlussniveau der Fremdsprachen bei Maturandinnen und Maturanden und die Übertritte von Studierenden in eine andere Pädagogische Hochschule, nachdem diese aus Promotions- oder Eignungsgründen das Studium abbrechen mussten. Die Zulassungsbedingungen zu den Pädagogischen Hochschulen sind neben anderen Faktoren mitentscheidend für die Qualität der künftigen Lehrpersonen.

### **1.8.3 Studienabschlüsse**

Die Strukturierung der Studiengänge auf der Vorschulstufe und der Primarstufe ist in den letzten vier Jahren unkoordiniert gewachsen. Die Frage der separaten Ausbildung von Lehrpersonen des Kindergartens ist auch mit Blick auf die Neukonzeption der Eingangsstufe zu prüfen.

Fast jede Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution definiert ihre Kategorien anders. Gleichzeitig werden für die Primarstufe neben tendenziellen Generalisten (9 bis 10 Fächer) von einzelnen Hochschulen auch Fächergruppen-Lehrpersonen für 6 oder 7 Fächer ausgebildet. Unterschiedlich sind auch die Voraussetzungen, welche die Studierenden in Bezug auf Fremdsprachenkenntnisse mitbringen müssen. Zum Teil werden neben der regionalen Landessprache nur eine, zum Teil zwei Fremdsprachen zu Beginn des Studiums vorausgesetzt, wobei auch das Kompetenzniveau variiert.

Es erstaunt wenig, wenn durch die Vielfalt der Angebote der Pädagogischen Hochschulen die Mobilität für die Studierenden zwischen den Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen eine starke Einschränkung erfährt und das Niveau der einzelnen Studiengänge trotz der EDK-Anerkennungsreglemente qualitativ unterschiedlich ausfällt. Wieweit die Mobilität der Lehrpersonen mit unterschiedlichen Studienabschlüssen für die gleiche Stufe eingeschränkt wird, bleibt abzuwarten.

### **1.8.4 Ausbildungsstandards**

Lehrerinnen und Lehrer werden auf Hochschulstufe nach professionellen Standards ausgebildet<sup>52</sup>. Mit den Ausbildungsstandards werden verbindliche, transparente Lernvorgaben gesetzt, welche regelmässig überprüft werden. Die Wirksamkeit der Lehrerinnen- und Lehrerbildung wird kontinuierlich evaluiert.

Die Ausbildung zur Lehrkraft ist dadurch gekennzeichnet, dass sie gleichzeitig theoriegestützt und forschungsbasiert, zugleich aber auch praxisrelevant ist. Theorie und Praxis werden aufeinander bezogen und ergänzen sich gegenseitig. Die Studierenden lernen, ihr Unterrichtshandeln professionell zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Sie erhalten

<sup>52</sup> vgl. Oser Fritz K. / Oelkers Jürgen (Hrsg.): Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme

während ihrer Ausbildung genügend praktische Lernmöglichkeiten, um optimal auf ihren Beruf vorbereitet zu sein.

Die Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz haben fast alle fachliche sowie überfachliche Standards entwickelt, führen interne Evaluationen der Lehre durch und unterliegen in Zukunft einem nationalen Assessment, das gerade erprobt wird. Einige Institutionen haben eine sehr weitgehende Steuerung durch berufsfeldbezogene Standards entwickelt, die phasen- und sogar ausbildungsübergreifend angelegt sind. Es sind in diesem Sinne echte Standards für die Ausübung des Berufs, die nicht mit dem Ende der Ausbildung erreicht sind.

### **1.8.5 Weiterbildung**

Die Professionalisierung der gesamten Lehrerinnen- und Lehrerbildung stellt einen kontinuierlichen, lebensbegleitenden, berufsbezogenen Prozess dar. Die Weiterbildung, die Berufseinführung und Zusatzausbildungen erhalten deshalb einen immer höheren Stellenwert.

Die allgemein wachsende Geschwindigkeit von gesellschaftlichen Entwicklungen und die rasante Zunahme von Wissen in der «Wissens- und Lerngesellschaft» unterstreichen die Wichtigkeit von Weiterbildung und Zusatzausbildung insbesondere auch von Lehrpersonen. Deshalb sind Ausbildung und Weiterbildung/Zusatzausbildung zu gleichwerten Bereichen der Pädagogischen Hochschulen geworden.

Die Weiterbildungsangebote der Pädagogischen Hochschulen ermöglichen Lehrerinnen und Lehrern, ihre fachlichen, didaktischen, sozialen und personalen Kompetenzen zu vertiefen und zu erweitern sowie sich Wissen in neuen Bereichen anzueignen. Hauptauftraggeber sind die Kantone als verantwortliche übergeordnete Schulträger, die damit ihren Lehrpersonen optimale Voraussetzungen schaffen, um ihrer Weiterbildungspflicht nachzukommen, aber auch um schulische Innovationen umzusetzen. In den Zusatzausbildungen werden Lehrpersonen zu Fachpersonen für spezielle Funktionen qualifiziert.

Im Weiterbildungssektor hat sich in den letzten Jahren ein stark umkämpfter Markt entwickelt, der auch für die Pädagogischen Hochschulen zur Auslastung ihrer personellen Ressourcen und zu lukrativen Einkünften führen kann. Um die Qualität der Angebote sicherzustellen, hat die EDK im Jahr 2005 Anerkennungsreglemente und Richtlinien für die Bereiche Weiterbildungsmaster (MAS) und Zusatzausbildungen in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung erlassen. Offen bleibt die Frage, ob die angebotenen Weiter- und Zusatzausbildungen der Pädagogischen Hochschulen auch den Bedürfnissen der Schule vor Ort entsprechen.

### **1.8.6 Standards in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung**

Die Effektivität der Lehrerinnen- und Lehrerbildung auf nationaler Ebene kann infolge fehlender einheitlicher Standards nicht gemessen werden. In Deutschland wurden im Jahr 2004 «Standards in der Lehrerbildung» für die Bildungswissenschaften eingeführt, welche von allen Bundesländern übernommen und implementiert wurden. Damit sollen Zielklarheit und Schaffung von Grundlagen für eine systematische Überprüfung der Zielerreichung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung angestrebt werden. Auf dieser Grundlage ist eine regelmässige Evaluation und damit politische Steuerung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung möglich.

In der Schweiz arbeiten schon verschiedene Pädagogische Hochschulen mit Standards, die auf professionelle Kompetenzen ausgerichtet sind (z.B. PH Zürich, PH Zentralschweiz, PH St. Gallen). Angesichts der Bedeutung kompetenter Lehrpersonen für die Qualität und die Entwicklung der Schulen und der mit der Anerkennung der Lehrdiplome verbundenen, für die ganze Schweiz gültigen Unterrichtsberechtigung ist auch die Qualität der Lehrerinnen- und Lehrerbildung systematisch und regelmässig zu erfassen.

### **1.8.7 Mobilität**

Die Verbesserung der Mobilität für die Studierenden an Pädagogischen Hochschulen hat verschiedene Komponenten. So kann unter Mobilität verstanden werden, dass Studierende

- während eines Semesters die Pädagogische Hochschule wechseln (z.B. anderes Sprachgebiet);
- bestimmte Vertiefungsstudien parallel zum Studium an der Alma mater an einer anderen Pädagogischen Hochschule oder an einer Universität absolvieren können;
- nach akademischen Abschlüssen die Möglichkeit haben, an einer Universität oder anderen Hochschule weiter zu studieren;
- nach akademischen Abschlüssen in ein Berufsfeld überwechseln können.

Mobilität in diesem Sinn verstanden heisst, dass ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule auf keinen Fall in eine «Sackgasse» führen darf. Andererseits ist zu verhindern, dass Studierende, die von einer Pädagogischen Hochschule exmatrikuliert wurden (z.B. infolge Nichtbestehens der Eignungsprüfung oder der Diplomprüfung), sich unmittelbar danach an einer anderen Pädagogischen Hochschule wieder immatrikulieren können.

### **1.8.8 Fachdidaktiklehrstühle und Sicherung des akademischen Nachwuchses**

Die Pädagogischen Hochschulen sind infolge fehlender Promovierungsmöglichkeit nicht in der Lage, eigenständig für ihren akademischen Nachwuchs zu sorgen. Aus diesem

Grund läuft seit dem Jahr 2004 ein Gemeinschaftsprojekt von CRUS/SKPH unter Beteiligung der EDK, mit dem die wissenschaftliche Fachdidaktik an den Universitäten und Pädagogischen Hochschulen koordiniert und ausgebaut werden soll. Ziel des Projektes ist es, für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung genügend Fachdidaktik-Dozierende qualifizieren zu können und die Forschung auf diesem Gebiet zu etablieren. Der Schlussbericht sieht die Schaffung einer als gesamtschweizerisches Netzwerk konzipierten Graduierschule für Fachdidaktik mit sprachregionalen Polen vor. Die Auswertung der Vernehmlassung zum Projekt «Fachdidaktik Schweiz» zeigt zusammenfassend breite Zustimmung zum vorgeschlagenen Konzept. Insbesondere sehen die Kantone – mit Ausnahme von Zürich – für die Zusammenarbeit zwischen den Pädagogischen Hochschulen und den Universitäten eine Chance und eine Herausforderung.

Ähnlich zeichnet sich die Problematik auch in anderen Bereichen der Nachwuchsförderung ab. Die Pädagogischen Hochschulen versuchen weitgehend über ihre Forschungsstellen in Kooperation mit Universitäten einen akademischen Mittelbau (Dissertierende) aufzubauen, der den Nachwuchs in der Dozentenschaft gewährleisten soll.

### **1.8.9 Forschung und Entwicklung (F&E)**

«Forschung» an den Pädagogischen Hochschulen muss vor allem die Probleme des Ausbildungs- und des Berufsfeldes der Lehrpersonen bearbeiten. Die Forschung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung operiert an den Schnittstellen von Lehrerinnen-/Lehrerbildung und Schule, ohne dadurch methodisch eingeschränkt zu sein. Entscheidend ist, dass die Forschungsthemen aus Problemen des Berufsfeldes ausgewählt werden. Dies verhindert, dass beliebige Themen ohne Bezug des Ausbildungs- oder Berufsfeldes der Lehrpersonen zum Objekt werden können. Forschungsbezug impliziert daher wesentlich eine Begrenzung der Themenvielfalt.

Zurzeit ist die Forschung an den Pädagogischen Hochschulen noch wenig koordiniert. Gemäss dem SKPH-Dossier Forschung und Entwicklung (Vogel 2006) laufen mehr als 200 Projekte an den 13 untersuchten Pädagogischen Hochschulen, die sich auf 43 ausgewiesene Schwerpunkte verteilen, weitere 12 Schwerpunkte befinden sich in Planung. Hier stellt sich insbesondere bei kleineren Pädagogischen Hochschulen die Frage nach der Qualität der Forschung.

## **1.9 Förderung der Attraktivität des Lehrberufs und der Berufslaufbahn**

Ob jemand einen Beruf wählt oder nicht, ist weitgehend abhängig von der Berufsattraktivität, dazu gehören vor allem:

- *der Berufsstatus*, bestimmt durch das Gehalt, die Arbeitszeit, die Autonomie, die Weiterbildungsmöglichkeiten;

- *die Berufstätigkeit* (beim Lehrberuf insbesondere das Kerngeschäft «Unterrichten» und die Berufsentwicklungsmöglichkeiten);
- *die Zusammenarbeit mit anderen Erwachsenen* (beim Lehrberuf sind dies primär Eltern, Kolleginnen und Kollegen, Schulleitung, schulische Spezialdienste, Behörden);
- *die Berufsentwicklungsmöglichkeiten* (Job-Enrichement und Job-Enlargement).

Mit der Aufzählung wird offensichtlich, dass die Faktoren Berufslaufbahn, Berufsattraktivität und Berufsimage eng vernetzt sind und die Berufswahl einer Person beeinflussen.

### **1.9.1 Steigerung der Attraktivität und des Image der Lehrberufe**

Die Attraktivität des Lehrberufs steigt in der Regel immer dann an, wenn eine konjunkturelle Baisse eintritt. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich Mangel und Überfluss an Lehrpersonen abgelöst. Vordergründig beeinflussen verschiedene Faktoren den «Lehrpersonenmarkt»:

- a) Anstellungsbedingungen: z.B. Pflichtpensum, Berufsauftrag, Mitwirkungsmöglichkeit, Anstellungsart (Vollzeit, Teilzeit, Job-Sharing, Status [hauptamtliche Lehrperson, Lehrauftrag, Vikar/in], Altersentlastung);
- b) Arbeitsumfeld: Belastung, Schülerzahlen pro Klasse, Infrastruktur, Unterstützungsangebote, besondere Dienstleistungen, Arbeitsklima und Atmosphäre;
- c) Besoldungs- und Marktsituation im Vergleich mit anderen Kantonen und mit der Privatwirtschaft;
- d) Qualität der Ausbildung (einschliesslich der Mobilität im Bildungssektor);
- e) Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeit im Lehrberuf;
- f) Image des Lehrberufs und der Schule in der Öffentlichkeit;
- g) Ressourcen, die der Schule zur Verfügung stehen;
- h) Unterstützung durch Politik, Verwaltung und Behörden.

Diese Faktoren entscheiden zugleich auch über die Attraktivität der Lehrberufe. Diese kann gesteigert oder erhalten werden, wenn insbesondere folgende Faktoren berücksichtigt werden:

- eine Besoldung, welche gegenüber den häufigsten Konkurrenzberufen für leistungsorientierte und intelligente Maturandinnen und Maturanden bestehen und gleichzeitig als Ausdruck der öffentlichen Wertschätzung verstanden werden kann;
- eine pädagogische Ausrüstung, welche der grossen Herausforderung einer wirksamen Schule unter extrem grossen Heterogenitätsbedingungen angepasst erscheint: Neben einer entsprechenden didaktischen Ausbildung gehören dazu geeignete Lehrmittel, Diagnoseinstrumente und Fördermaterialien, ein ausgebautes Betreuungsangebot pro Abteilung (einschliesslich sonderpädagogische Unterstützung) sowie Promotionsordnungen, welche in den zu erreichenden Mindeststandards stufengerechtes Wissen und Können begünstigen;
- die Ausrichtung auf Können erfordert einen fassbareren, klareren Bildungsauftrag, als ihn die heutigen Lehrpläne umschreiben. Der vom HarmoS-Projekt der EDK

- eingeschlagene Weg der besseren Verständigung über Zielkompetenzen und Mindeststandards geht in diese Richtung und müsste zu einem Attraktivitätsgewinn für den Beruf führen;
- leistungswillige, neugierige, an Lernen zutiefst interessierte Menschen brauchen eine dynamische Berufsperspektive. Ohne damit gleich an «Karriere» zu denken, werden künftig eine verlässliche Perspektive der beruflichen Laufbahngestaltung, Funktionswechsel im System bzw. vorgesehene Möglichkeiten des Job-Enrichment und Job-Enlargement zu den Attraktivitätsmerkmalen auch des Lehrberufs gehören müssen;
  - zu den Attraktivitätsmerkmalen gehobener Berufe gehört ferner, dass die Berufssleute bei Bedarf bzw. in Grenzsituationen auf professionelle Unterstützungsdieste zurückgreifen können – auf interne im Sinne der «Professionellen Lerngemeinschaften» wie auch auf externe;
  - und schliesslich gehört zu den wichtigsten Arbeitsplatzbedingungen eine der Profession angemessene Autonomie und Mitbestimmung auf Schul-, Gemeinde- und Kantonsebene.

### **1.9.2 Laufbahn- und Entwicklungsmöglichkeiten**

Die Förderung von Laufbahn- und Entwicklungsmöglichkeiten für Lehrpersonen steigert die Attraktivität des Berufs, hat aber auch verschiedene Vorteile für die Schule insgesamt:

- Spezialistinnen und Spezialisten entlasten durch ihre Kompetenzen das Kollegium in Spezialbereichen (z.B. ICT-Betreuung);
- sie leisten je nach Spezialfunktion einen wertvollen Beitrag zur Schulentwicklung oder zur Ausbildung von jungen Lehrpersonen;
- sie können im Rahmen der schulinternen Weiterbildung (SCHILW) einen Teil ihres Wissens an das Kollegium weitergeben bzw. in der kantonalen Weiterbildung die Leitung von Kursen übernehmen (Multiplikatoreffekt);
- sie selber haben die Möglichkeit, als Alternative zur Arbeit mit Kindern bzw. Jugendlichen vermehrt auch mit Erwachsenen zusammenzuarbeiten;
- die erlangte Spezialkompetenz führt zu einem Anstieg des Sozialprestiges.

Allerdings ist zu überprüfen, welche Spezialaufgaben für das System Schule besonders förderlich sind.

## **1.10 Rekrutierung von Lehrpersonen**

### **1.10.1 Rekrutierungsstrategien der EDK**

Im Jahr 2003 legte die EDK in Studien + Berichte 17A «Strategie für die Rekrutierung von Lehrpersonen»<sup>53</sup> den Grundlagenbericht vor, der den Ausgangspunkt für die künftigen Rekrutierungsstrategien bildet. Die aus dem Bericht entstandenen Aktivitäten in den Kantonen sollen ab dem Jahr 2009 evaluiert werden. Die vorliegende Analyse über die Lehrberufe zeigt, dass die Zielsetzung der EDK aus dem Jahr 2001 zu den Perspektiven des Lehrberufs immer noch aktuell ist, obwohl sich unterdessen die Rahmenbedingungen insbesondere in den Bereichen Aus- und Weiterbildung (Realisierung der Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung) und Lehrstellenmarkt (vom Mangel zum Überfluss an Lehrpersonen) geändert haben. Das Grundanliegen, für die Lehrberufe, die besten Kandidatinnen und Kandidaten zu bekommen, um die Qualität der Schule längerfristig zu gewährleisten, bleibt hingegen zeitlos bestehen. Vor diesem Hintergrund macht es wenig Sinn, zusätzlich neue Rekrutierungsstrategien zu entwerfen, bevor die Effektivität und Effizienz derjenigen aus dem Jahr 2003 evaluiert wurden.

Andererseits hat sich die Situation insofern verändert, als mit der Realisation der Pädagogischen Hochschulen Teile der Rekrutierungsfrage vorverlagert wurden.

### **1.10.2 Rekrutierungsstrategien der Pädagogischen Hochschulen**

Die Pädagogischen Hochschulen haben ein grosses Interesse, möglichst viele und geeignete Studierende aufnehmen zu können. Kleinere Institutionen müssen versuchen, die «kritische Grösse» einer Pädagogischen Hochschule von 300 Studierenden nicht zu unterschreiten. Für mittlere und grössere Pädagogische Hochschulen ist die Vergrösserung der Studierendenzahlen (insbesondere der ausserkantonalen) gekoppelt mit Mehreinnahmen, mit der Aufstockung der Dozentenschaft und des Mittelbaus, mit vermehrter Differenzierung des Veranstaltungsangebots, mit dem Ausbau der F&E und damit insgesamt mit einem höheren Qualitätsniveau. Allerdings geraten die Pädagogischen Hochschulen mit der Vergrösserung in einen Zielkonflikt zwischen Quantität und Qualität.

Mit Ausnahme der Broschüre «Studieren in der Schweiz – Pädagogische Hochschulen» (2006)<sup>54</sup> gibt es wahrscheinlich aus Wettbewerbsgründen keine von der SKPH koordinierte Rekrutierungsstrategie. Die Konkurrenz unter den Ausbildungsinstitutionen kann sich auf den Berufsstand dann negativ auswirken, wenn die Hochschulen versuchen, mit «Billigangeboten» (vereinfachte Zulassungen, leichte Prüfungen usw.) um Studierende zu werben.

<sup>53</sup> Müller Kucera Karin / Bortolotti Renato / Bottani Norberto: Strategie für die Rekrutierung von Lehrpersonen. Studien + Berichte 17A

<sup>54</sup> [http://www.skph.ch/pdf\\_central/SCTE\\_Broschuere\\_06\\_de.pdf](http://www.skph.ch/pdf_central/SCTE_Broschuere_06_de.pdf) (Stand 18.4.2007)

## **2 Folgerung aus dem Expertenbericht des OECD-Examens zur Lehrkräftepolitik der Schweiz (OECD 2004)**

Die Schweiz hat im Frühjahr 2003 an einem international vergleichenden Examen der OECD zur Lehrkräftepolitik teilgenommen. Der Bericht der Experten fiel insgesamt sehr positiv aus. Die Experten betonten u.a. die hohe Motivation der Lehrpersonen, ihr Berufsverständnis sowie die gute Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern. Im Weiteren sind folgende Punkte der Empfehlungen hervorzuheben:

Die Stärkung und Modernisierung der Systemsteuerung in der Lehrkräftepolitik, insbesondere die Reform der Lehrerinnen- und Lehrerbildung wurden als positiv hervorgehoben. Es wurde empfohlen, die Harmonisierung von Standards, Leistungskontrollen und Qualitätssicherung weiterzuverfolgen. Mittelfristig würde es nun um eine Konsolidierung der Reform mit der Errichtung einheitlicher Standards bis hin zu Berufsprofilen gehen. Zulassung und Selektion in die Ausbildung könnten besser gestaltet werden.

Der Prozess der Autonomisierung der Schulen wurde begrüßt, allerdings sollten die Rollen und Verantwortlichkeiten der diversen Akteure genauer definiert werden. Kompetenzen zwischen den verschiedenen politischen Ebenen und Verwaltungseinheiten wären genauer zu klären.

Die individuelle Entwicklung und Weiterbildung der Lehrpersonen dürfte insgesamt noch systematischer und verbindlicher konzipiert werden.

Die Arbeitsbedingungen (Entlohnung, Arbeitszeit, Infrastruktur) wurden insgesamt als vorteilhaft wahrgenommen; Lehrerinnen und Lehrer wüssten Autonomie und Gestaltungsspielraum sehr zu schätzen. Vermisst wurden teilweise explizite Jobprofile, ferner gab es kaum Hilfspersonal zur Unterstützung für Aufgaben, die über das Unterrichten hinausgehen.

Die Rolle der Schulleitung schien noch zu wenig geklärt zu sein und vielerorts erst in Entwicklung begriffen. Die Kompetenzauflistung zwischen Behörde, Schulleitung und Kollegium müsste ausserdem genauer definiert werden.

Der relativ flexible Arbeitsmarkt mit der lokalen Anstellungspraxis wurde durchwegs positiv beurteilt. Zur besseren Ressourcensteuerung bedürfe es aber eines eigentlichen Monitorings der arbeitsmarktlichen Situation nach Stufen und Regionen, das die relevanten Daten landesweit systematisch erfassen und regelmässig auswerten würde.



## C Zusammenfassung

Die gesellschaftlichen Veränderungen, insbesondere die demografischen Entwicklungen (Rückgang der Schülerinnen- und Schülerzahlen, steigende Anzahl von Migrantfamilien, Kleinfamilien und Alleinerziehende) wirken sich direkt auf die Schule und auf den Lehrberuf aus. Neue Formen des Zusammenlebens sowie wirtschaftliche Rahmenbedingungen und die damit verbundenen Entwicklungen in der Arbeitswelt führen zu einem erhöhten Bedarf an familien- und schulergänzender Betreuung, um Erwerbs- und Familiendarbeit vereinbaren zu können.

Nebst den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen sind Veränderungen im Bildungssystem geplant und in Arbeit, die ebenfalls direkte Auswirkungen auf Schule und Lehrberuf haben werden. Im Rahmen der interkantonalen Vereinbarungen (Konkordate) zur Harmonisierung der obligatorischen Schule und zur Sonderpädagogik kommen strukturelle und inhaltliche Änderungen auf die Schule und den Lehrberuf zu (sprachregionale Lehrpläne, früherer Fremdsprachenunterricht, frühere und flexiblere Einschulung, Tagesstrukturen, Qualitätssicherung und -entwicklung sowie zunehmend heterogene Schulklassen in Bezug auf Alter und Fähigkeiten), auf die sich der Lehrberuf und die Lehrerinnen- und Lehreraus- und -weiterbildung bereits heute vorbereiten können und müssen. Diese Entwicklungen schliessen an Prozesse an, die in einigen Kantonen in den letzten zehn bis zwanzig Jahren in Angriff genommen wurden: Teilautonomisierung der Schulen und Einführung der «geleiteten Schule».

Die bereits erfolgten, angestossenen oder absehbaren Entwicklungen führen zur Erweiterung des Berufsauftrags der Lehrpersonen. Neben ihrem Kerngeschäft «Unterricht und Erziehung» sowie der Weiterbildungsverpflichtung sind Aufgaben in der Schulentwicklung, in der Qualitätsentwicklung und -sicherung, im Schulhausteam und in der Zusammenarbeit mit anderen Fachpersonen dazugekommen. Die gesellschaftlichen und schulischen Entwicklungen ergeben für die Lehrpersonen vor allem im Bereich der Sozialisation, der Integration und des individualisierenden Unterrichts neue Herausforderungen. Insgesamt zeigt sich, dass nicht nur der Berufsauftrag der Lehrpersonen und anderer Fachleute im schulischen Umfeld zu klären ist, sondern auch die Arbeitsbedingungen so zu gestalten sind, dass die Lehrpersonen den Berufsauftrag erfolgreich umsetzen können.

Mit der Schaffung von Pädagogischen Hochschulen wurde die Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz neu konzipiert. Die neue Ausbildung ist dadurch gekennzeichnet, dass sie gleichzeitig theoriegestützt und forschungsbasiert erfolgt, zugleich aber auch praxisrelevant ist. Die Studierenden lernen, ihr Unterrichtshandeln professionell zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Sie erhalten während ihrer Ausbildung genügend praktische Lernmöglichkeiten, um optimal auf ihren Beruf vorbereitet zu sein. Allerdings zeigt sich nach der Festlegung von Kriterien in den Anerkennungsreglementen der EDK für Lehrdiplome verschiedener Schulstufen die Notwendigkeit einer konsequenteren Umsetzung. Zudem muss dafür gesorgt werden, dass die Ausbildung für pädagogisch motivierte, leistungswillige und intellektuell anspruchsvolle Studienanwärterinnen und -anwärter attraktiv bleibt.

Vor diesem Hintergrund hat die Arbeitsgruppe «Zukunft Lehrberuf» nach Analyse der Situation und der Reflexion über weitere Entwicklungstendenzen der Lehrberufe verschiedene Postulate zuhanden aller Verantwortungsträger im Bildungssystem sowie Empfehlungen zuhanden des Vorstandes der EDK verabschiedet.

## **D Postulate**

## **1. Postulat: Klärung der Verantwortlichkeiten an den Schulen**

Auftrag, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen der verschiedenen an der Schule tätigen Fachleute müssen besser geklärt werden. Insbesondere bedarf einer Klärung, welche Rollen unterschieden werden: Behördenmitglieder, Schulleitung, Lehrpersonen, spezialisierter Lehr- und Fachpersonal (Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Psychologinnen und Psychologen usw.), Eltern. Die Kompetenzen zwischen Behörden, Schulleitung, Lehrpersonen und Eltern müssen definiert und voneinander abgegrenzt werden.

Der Berufsauftrag für Lehrpersonen muss klar geregelt sein und Aufgaben sowie Pflichten, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten müssen eindeutig und abschliessend festgelegt werden. Damit soll das Berufsbild Lehrer/Lehrerin – bei aller Einbindung in den Betrieb Schule – wieder stärker an professioneller Autonomie gewinnen und sollen Arbeitskonflikte sowie Selbstüberforderung entschärft oder vermieden werden.

## **2. Postulat: Schaffung von Arbeitsbedingungen für eine wirksame Aufgabenerfüllung**

Ziel der Anpassung der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte ist einerseits die Qualitätsentwicklung und -sicherung und andererseits das Bestreben, die neuen und höheren Ansprüche im Lehrberuf bewältigen zu können. Zu den Erfolgszuversicht schaffenden Arbeitsbedingungen gehören u.a. besser fokussierte und verbindliche Lehrpläne, ein ausgebauter Support für anspruchsvolle pädagogische und didaktische Situationen, die bessere Einbindung der Eltern in Mindestpflichten der Zusammenarbeit mit der Schule sowie die Schaffung von familiengänzenden Tagesstrukturen. Auch die neuen, zeitlich aufwendigen Aufgaben (u.a. Zusammenarbeit mit vielen Partnern, Mitwirkung bei der Steuerung und Entwicklung der Schule, Selbstevaluation, Planung und Auswertung des stärker individualisierenden und integrierenden Unterrichts etwa durch Einsatz diagnostischer Instrumente) sind bei der Bemessung der Pensen zu berücksichtigen.

## **3. Postulat: Stellung der Schulleitung stärken**

Die wirksame Führung der Schule erfordert professionelle Schulleitungen, deren Aufgaben, Kompetenzen und Ressourcen klar geregelt sind. Tendenziell müssten die Schulleitungen in ihren Kompetenzen gegenüber den politischen Behörden sowie gegenüber den Lehrkräften gestärkt werden. Um eine wirksame Personalführung und -entwicklung garantieren zu können, müssen Schulleitungen mit Personal- sowie Finanzkompetenzen ausgestattet sein. Mit der Teilautonomie der Schulen sind Rechte und Aufgaben von der Verwaltung an die Schulen übertragen worden. Diese neuen Aufgaben werden u.a. in den Bereichen Entwicklung der Schule, Qualitätsmanagement, Ausbau der Teamarbeit zumeist schon wahrgenommen, hingegen in der Personalführung und -entwicklung oft noch zu wenig. Hier geht es vor allem um einen differenzierten Einsatz unterschiedlicher Gesprächsformen, um die Bereitstellung von Gefässen für Feedback und lernende Zusam-

menarbeit, um die Unterstützung der persönlichen Laufbahngestaltung, um Anteilnahme, Anerkennung und nötigenfalls Konfrontation.

#### **4. Postulat: Entwicklung von Kompetenzprofilen für den Lehrberuf**

Im Sinne der Harmonisierung und zur Qualitätsentwicklung sind gesamtschweizerische Kompetenzprofile für den Lehrberuf, nach generellen und nach stufenbezogenen Gesichtspunkten und auf das Berufsfeld bezogen, zu erarbeiten, welche in evaluationsfähige Kriterien für die Lehrerinnen- und Lehrerbildung münden. Diese Arbeit muss ausgehen von einer geklärten Vorstellung (Vision) von Schule als modernem Arbeitsort. Dabei müssen sowohl strukturelle Aspekte (Lehrerkategorien) als auch inhaltliche Aspekte (Fächer, Fächergruppen, Niveau in den Fächern) berücksichtigt werden. Verstärkt anzustreben ist, dass parallel zur akademischen Ausbildung die berufsbegleitende, wissenschaftliche Reflexion und Auseinandersetzung eingeübt und damit ein Berufsverständnis entwickelt wird, in dem Wissenschaftsorientierung zu einem Prinzip des Berufsalltags wird.

Gleichzeitig gehört in das Kompetenzprofil der modernen Lehrberufe die Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten und mit Fachleuten aus dem schulischen Umfeld und den Eltern zusammenarbeiten zu können.

#### **5. Postulat: Grundausbildung der Lehrpersonen weiter harmonisieren**

Die Ausbildung der Lehrpersonen hat einen entscheidenden Einfluss auf die Qualität der zukünftigen Lehrkräfte, das Berufsimage sowie die Berufsattraktivität. Generell soll die Lehrerinnen- und Lehrerbildung weiter harmonisiert werden. Zulassung, Selektionshürden, Ausbildungsinhalte sowie Ausbildungsstandards sollten hochschulübergreifend festgelegt werden.

Wenn der Lehrberuf als mit anderen Studienfächern gleichwertige akademische Ausbildung anerkannt werden will, muss die gymnasiale Maturität die generelle Zugangsbedingung sein und müssen die Studienanforderungen denen der anderen Hochschulen entsprechen. Andernfalls müsste eine verstärkte Eignungsabklärung bei Studieneintritt in Betracht gezogen werden.

Es ist ein Akkreditierungsverfahren für die Pädagogischen Hochschulen unter Berücksichtigung der Diplomanerkennungsreglemente zu entwickeln. Die Koordination der F&E und deren Verbindung mit dem Ausbildungsbetrieb sind weiter voranzutreiben.

Um längerfristig die Qualität der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zu gewährleisten, ist der weitere Konzentrationsprozess analog zu den Fachhochschulen auch bei den Pädagogischen Hochschulen zu fördern. Ebenso ist die Durchlässigkeit zwischen den Pädagogischen Hochschulen sowie zwischen diesen und den universitären Hochschulen zu verbessern.

## **6. Postulat: Weiterbildung der Lehrpersonen weiter harmonisieren und Zusatzausbildungen ausbauen**

Die Weiterbildung der Lehrpersonen dient primär der Gewährleistung ihrer Kompetenz zur Erfüllung des Berufsauftrags durch Vertiefung und Erweiterung des pädagogischen Expertenwissens (Sachwissen, diagnostisches Wissen, Klassenführung, didaktisches Wissen, Zielfindung) sowie der Handlungskompetenz (in den Bereichen Unterricht, Erziehung, Kommunikation und Kooperation).

Im Bereich der Zusatzausbildungen sind als Basis interkantonal koordinierte Laufbahnkonzepte bzw. eine Masterplanung bezüglich Personal- und Qualifikationenbedarf im System zu konzipieren. Explizite und zur Politik erhobene Laufbahnkonzepte sind nicht nur attraktiv für das Berufsfeld, sondern auch funktional notwendig für die Versorgung der Schulen mit den erforderlichen Qualifikationen.

## **7. Postulat: Optimierung der Rekrutierungsstrategie**

Der gesamtschweizerische Aktionsplan zur Rekrutierungsstrategie ist binnen fünf Jahren seit Erlass zu evaluieren, der Strategiebeschluss und der Aktionsplan anschliessend gegebenenfalls zu revidieren. Ebenfalls soll eine Bestandesaufnahme über die auf kantonaler/ regionaler und institutioneller Ebene in der Folge der gesamtschweizerischen Rekrutierungsstrategie etablierten Aktionspläne und Massnahmen erstellt werden. Es ist insbesondere zu prüfen, durch welche Massnahmen wieder vermehrt Männer für den Lehrberuf gewonnen werden können.

## **8. Postulat: Öffentlichkeitsarbeit, Information und Kommunikation unterstützen**

Die Kantone unterstützen ein gutes Informations- und Kommunikationsvorgehen und beziehen die Schulleitungen, die Lehrpersonen und die Berufsverbände in die Diskussion um die Weiterentwicklung der Schule ein, insbesondere auch in diejenigen Prozesse, die interkantonal definiert werden. Zudem informieren die Pädagogischen Hochschulen die Lehrpersonen und eine interessierte Öffentlichkeit vermehrt über die aktuellen Ergebnisse der Forschungs- und Schulentwicklungsarbeiten.

## **E Empfehlungen zuhanden der EDK**

Die Arbeitsgruppe empfiehlt der EDK

- die Unterstützung der Ausarbeitung von Modellen für besser geklärte, fachlich kompetente und gleichzeitig funktionale Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten im Bildungswesen;
- die Kantone in deren Aufgabe zu unterstützen, die Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen namentlich im Bereich der Pflichtlektionenzahl und der Betreuungsrelationen<sup>55</sup> den gewandelten Ansprüchen an die Verteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Arbeitsfelder anzupassen. In Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden sind neue Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, insbesondere alternative Modelle zur Festlegung des Beschäftigungsgrades statt Lektionen. Neue Modelle ermöglichen den Schulleitungen, Lehrpersonen flexibler für den Unterricht und die Zusatzaufgaben einzusetzen sowie die Ressourcen auf unterschiedlich stark belastete Klassen angemessen zu verteilen;
- die Unterstützung der Weiterbildungen zur Verbesserung der Kompetenzen in der Schulführung und -entwicklung für die Schulkader aller Ebenen;
- die Qualitätssicherung im Bereich der Lehrerinnen- und Lehreraus- und -weiterbildung mittels eines Akkreditierungsverfahrens zu regeln und die Entwicklung von evaluierbaren Kompetenzprofilen für Lehrerinnen und Lehrer zu fördern. Mit Blick auf die Bedeutung der Qualität künftiger Dozierender der Pädagogischen Hochschulen sind deren Bestrebungen der Nachwuchsförderung in Kooperation mit den Universitäten von der EDK weiterhin zu unterstützen;
- durch Studien und Modellprojekte die Entwicklung einer Laufbahnpolitik im Lehrberuf unter Bezug von modernen Konzepten der Personalentwicklung auf lokaler und kantonaler Ebene zu unterstützen. Dabei ist auch zu überprüfen, welche Spezialistinnen und Spezialisten aus den Lehrberufen im Schulsystem grundsätzlich benötigt werden.

<sup>55</sup> Betreuungsrelation meint das Verhältnis von Lehrpersonen und betreuten Kindern bzw. Jugendlichen

## Literatur

- Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein: Berufsbild MittelschullehrerIn. In: AMV aktuell, Sonderheft, 2007
- Achermann Edwin: Unterricht gemeinsam machen. Ein Modell für den Umgang mit Heterogenität. Schulverlag, Bern 2005
- Allemann-Ghionda Cristina / Therhart Ewald: Kompetenzen und Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern: Ausbildung und Beruf. Beltz, Weinheim 2006
- Ambühl Hans: Die Weiterbildung: Teil des gesamten Bildungssystems. In: Education permanente, 2006/3
- Ambühl Hans: Im Schatten der Polemik. Ein Aufruf zur Profilierung der Bildungsforschung als Absage an die Zusammenarbeit mit der Bildungspolitik? In: Beiträge zur Lehrerbildung 24 (3), 2006
- Association valaisanne des professeurs de l'enseignement secondaire (AVPES): Scolarité obligatoire, 2006
- Beiträge zur Lehrerbildung Themenheft 2/2006: Bildung und Betreuung 4- bis 8-jähriger Kinder, 2006
- Bernhard Sabine / Coradi Urs: Das Berufsbild für die Schulische Heilpädagogin und den Schulischen Heilpädagogen. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik 1/05, 2005
- Bruggmann Nicole: Gesellschaftlicher Wandel und familialer Wandel, Universität, Zürich 2004
- Bundesamt für Statistik (BFS): Die Bevölkerung der Schweiz 2005, Neuchâtel 2006
- Bucher Beat / Nicolet Michel: Leitbild Lehrberuf. Studien + Berichte 18A. EDK, Bern 2003
- Büttikofer Anna / Criblez Lucien / Zollinger Lukas: Die Lehrerinnen- und Lehrerbildung für Lehrkräfte der Sekundarstufen I und II sowie die heilpädagogischen Berufe im angrenzenden Ausland und in England, unter Berücksichtigung der Bologna-Reform, Fachhochschule Aargau, Nordwestschweiz, Aarau 2004
- Denzler Stefan / Wolter Stefan C.: Wer entscheidet sich für eine Lehrerausbildung. In: Beiträge zur Lehrerbildung 24/1, 2006
- EDK: s. unter Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)
- EDK-Ost: Erziehung und Bildung in Kindergarten und Unterstufe im Rahmen der EDK-Ost, Tätigkeitsbericht 2005 bis 2006 und Projektplanung 2006 bis 2008. 2006
- Ender Bianca / Strittmatter Anton: Personalentwicklung als Schulungsaufgabe. LCH 2002
- Eurydice: Die Attraktivität des Lehrerberufs im 21. Jahrhundert: Bericht IV; Der Lehrerberuf in Europa: Profil, Tendenzen und Anliegen. Brüssel 2004
- Furter Reto et al.: Konzept für die Schulleitung in den Kindergärten und Primarschulen Deutschfreiburgs. Direktion für Erziehung, Kultur und Sport des Kantons Freiburg, 2006
- Gerlings Alexander / Mühlemann Katrin: Bildungsstatistik im Wandel. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik; 6/06, 2006
- Greule Fred: Die Integration des Computers in den Unterricht der Volksschule. In: Beiträge zur Lehrerbildung 21 (1), 2003
- Grob Ueli / Wolter Stefan C.: Demographie und Bildungsausgaben, Forschungsstelle Bildungsökonomie. Universität, Bern 2005

- Gruppe 2004: Hochschule neu denken. Universität, Lüneburg 2004
- Hollenweger Judith (Hrsg.): Bildung, Gesellschaft und Nachhaltigkeit. Pädagogische Hochschule, Zürich 2007
- Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Standards für die Lehrerbildung. Bonn 2004
- Lanfranchi Andrea: Problemlösung an Ort statt Delegation nach aussen? Unterschiede in der Zuweisung zu sonderpädagogischen Massnahmen. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik 3/05, 2005
- Larcher Sabina / Schafroth Kathrin: Die Bildungsfrage – auch eine Geschlechterfrage. NZZ, 20.1.2004, Nr. 15
- Larcher Klee Sabina: Referat 2: Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor dem Hintergrund aktueller Schulentwicklungsprozesse: Tagesstrukturen als Voraussetzung, Instrument oder Strategie für Chancengleichheit ? In: Educare: betreuen – erziehen – bilden. EDK: Studien + Berichte 24A, S. 56
- Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH): Der Berufsauftrag der Lehrerinnen und Lehrer. 2. Auflage. Zürich 2004
- Leutwyler Bruno / Sieber Priska / Diepold Markus: Untersuchung zur Akzeptanz von Laufbahnmodellen im Lehrberuf. Zug 2005
- Moser-Léchot Daniel: Lehrerbildung wird einseitige Jagd nach Punkten. In: Bildung Schweiz 2006/11, S. 10f.
- Müller Kucera Karin / Bortolotti Renato / Bottani Norberto: Strategie für die Rekrutierung von Lehrpersonen. Studien + Berichte 17A, EDK, Bern 2003
- Neuenschwander Markus P.: Schulübergänge und Selbstkonzepte im Jugendalter. In: ph akzente 2006/3; PHZH 2006
- Oelkers Jürgen: Volksschulreform und die Probleme der Schule von heute. Vortrag auf dem 5. Briger Bildungssymposium. 2003
- Oser Fritz K. / Oelkers Jürgen (Hrsg.): Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme. Bern und Aarau 2001
- Pädagogische Hochschule Bern: Strategische Planung 2007–2010. Bern 2007
- Peterek Katja: Das Zuviel an Lehrerinnen. Diplomarbeit. Universität, Fribourg 2005
- Poltermann Andreas (Hrsg.): Professionalität und Ethos, Plädoyer für eine grundlegende Reform des Lehrberufs. Heinrich Böll Stiftung, Berlin 2003
- Rhyn Heinz: Der Lehrberuf als Herausforderung. In: Beiträge zur Lehrerbildung, 24/1, 2006
- Rüegg Susanne: Aspekte zur institutionellen Positionierung der Lehrer/innenweiterbildung. Institut für Unterrichtsfragen und Lehrer/innenfortbildung, Basel-Stadt, 2002
- Schnabel Kai-Uwe / Gruehn Sabine: Studienfachwünsche und Berufsorientierungen in der gymnasialen Oberstufe. In: TIMSS-III. Dritte internationale Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie, Bd. 2. Opladen 2000
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Bildung und Erziehung der vier- bis achtjährigen Kinder in der Schweiz. Eine Perspektive. Dossier 48A, Bern 1997
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Educare: betreuen – erziehen – bilden. Studien + Berichte 24A. Bern 2005

- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Frühere Einschulung in der Schweiz. Studien + Berichte 26A. Bern 2006
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Task Force Lehrberufsstand, Schlussbericht. Bern 2005 (internes Papier)
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Interkantonale Vereinbarung über die Zusammenarbeit im sonderpädagogischen Bereich, Bericht zur Vernehmlassung. Bern 2006
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule, Bericht zur Vernehmlassung. Bern 2006
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Masterplan Pädagogische Hochschulen. Bern 2007
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK-IDES): Berufsauftrag: Primar- und Sekundarstufe I (Quellen: kantonale Schulgesetzgebungen). Bern 2007
- Seitz Hans / Capaul Roman: Schulführung und Schulentwicklung. Haupt, Bern 2005
- SKPH: Zulassung zu den Studiengängen an Pädagogischen Hochschulen. Bern 2004
- Sörensen Criblez Barbara / Wannack Eveline: Lehrpersonen für vier- bis achtjährige Kinder – zwischen Tradition und Innovation. In: Beiträge zur Lehrerbildung, 24 (2), 2006, S. 177ff.
- Strittmatter Anton: Gute Lehrkräfte gewinnen ist mehr als eine Selektionsaufgabe. Journal für LehrerInnenbildung, Heft 2/2007, S. 9–19
- Strittmatter Anton: Zufriedenheiten geniessen und Unzufriedenheiten in Tarife umwandeln, Referat anlässlich der Fachtagung «Balancieren im Lehrberuf». Bern 8./9.9.2006, Pädagogische Arbeitsstelle LCH, Biel 2006
- Trachsler Ernst et al.: Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen in der Thurgauer Volksschule. Amt für Volksschule und Kindergarten des Kantons Thurgau, Frauenfeld 2006
- Univox: Bericht Bildung Schweiz 2a/2005
- Völkle Vreni et al.: Amtsauftrag und Arbeitszeit für die Lehrpersonen. Erziehungsdirektion Nidwalden, Stans 2006
- Vogel Christian: Recherche et développement au sein des hautes écoles pédagogiques et des établissements universitaires de formation des enseignants. CSHEP, Berne 2006
- Wannak Evelyne et al.. Frühere Einschulung in der Schweiz. Ausgangslage und Konsequenzen. Studien + Berichte 26A, EDK, Bern 2006
- Wanner Philippe: Demografische Indikatoren der Kindheit und der Generationenbeziehungen. BFS, Neuchâtel 2006
- Weibel Heinz / Weder Beat: Gesundheit und Wohlbefinden im Lehrberuf. In: Zeitschrift Schweizer Schule, Nr. 12, S. 52–59
- Wolter Stefan C. et al.: Bildungsbericht Schweiz 2006. Aarau 2006
- Wolter Stefan C.: Werden die Alten den Jungen noch die Bildung bezahlen. In: Bildung Schweiz, 2006/2

## **Internetadressen**

- <http://www.ag.ch/geleiteteschule/shared/dokumente/pdf/gesamtbericht.pdf> (Stand 10.5.2007)
- <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/pan.html> (Stand 4.1.2007)
- <http://www.bildbar.ch/documents/DasWichtigsteinKurze1-040701.pdf> (Stand 1.11.2006)
- [http://www.edk.ch/PDF\\_Downloads/Empfehlungen/Deutsch/Empf\\_WBLehrp\\_Erl\\_d.pdf](http://www.edk.ch/PDF_Downloads/Empfehlungen/Deutsch/Empf_WBLehrp_Erl_d.pdf) (Stand 7.4.2007)
- <http://www.einblick.dgb.de/hintergrund/2006/19/text02/> (Stand 6.2.2007)
- <http://www.fhnw.ch/ph/isp/master/schulische-heilpaedagogik/berufsbild-1> (Stand 4.1.2007)
- <http://www.gfs-zh.ch/content.php?Prozent20pid=151> (Stand 9.2.2007)
- <http://www.kl.unibe.ch/kl/afd/texte/Download/berufsbelastung.pdf> (Stand 6.11.2006)
- <http://www.kpm.unibe.ch/altekolumn.php?id=40> (Stand 12.2.2007)
- <http://www.lch.ch/2/positionen.html> (Stand 20.4.2007)
- [http://www.lch.ch/bildungschweiz/pdfs/2005/artikel/02a/Aktuell\\_Ansehen.pdf](http://www.lch.ch/bildungschweiz/pdfs/2005/artikel/02a/Aktuell_Ansehen.pdf) (Stand 2.11.2006)
- <http://www.luzern.phz.ch/content.php?link=166771343767.htm> (Stand 7.4.2007)
- <http://www.nahtstelle-transition.ch/files/nst7131.pdf> (Stand 11.5.2007)
- <http://www.nfp43.unibe.ch/PDF/synthesis20.pdf> (Stand 31.1.2007)
- [http://www.paed-work.unizh.ch/ap/downloads/oelkers/Vortraege/229\\_MuenchenLeistung.pdf](http://www.paed-work.unizh.ch/ap/downloads/oelkers/Vortraege/229_MuenchenLeistung.pdf) (Stand 12.4.2007)
- [http://www.paed-work.unizh.ch/ap/downloads/oelkers/Vortraege/247b\\_Hamburg.pdf](http://www.paed-work.unizh.ch/ap/downloads/oelkers/Vortraege/247b_Hamburg.pdf) (Stand 12.4.2007)
- [http://www.paed-work.unizh.ch/ap/downloads/oelkers/Vortraege/254\\_WeiterbildungBern.pdf](http://www.paed-work.unizh.ch/ap/downloads/oelkers/Vortraege/254_WeiterbildungBern.pdf) (Stand 12.4.2007)
- <http://www.phbern.ch/index.php?id=214> (Stand 1.11.2006)
- <http://www.phzh.ch/content-n198-sD.html> (Stand 11.4.2007)
- <http://www.rdz.sg.ch> (Stand 2.4.2007)
- [http://www.sbf.admin.ch/evamar/evamar\\_1/dt/wahl.html](http://www.sbf.admin.ch/evamar/evamar_1/dt/wahl.html) (Stand 17.2.2007)
- [http://www.sg.pro-senectute.ch/data/535/Schlussbericht\\_Tandem.pdf](http://www.sg.pro-senectute.ch/data/535/Schlussbericht_Tandem.pdf) (Stand 28.3.2007)
- [http://www.skph.ch/pdf\\_central/SCTE\\_Broschuere\\_06\\_de.pdf](http://www.skph.ch/pdf_central/SCTE_Broschuere_06_de.pdf) (Stand 18.4.2007)
- [http://www.vwi.unibe.ch/content/e2071/e2251/e3044/e3045/e3250/No\\_6\\_ger.pdf](http://www.vwi.unibe.ch/content/e2071/e2251/e3044/e3045/e3250/No_6_ger.pdf) (Stand 20.5.2007)