

Welche Lehrkräfte brauchen wir für das 21. Jahrhundert?

Ein Plädoyer für Kooperation und Eigenverantwortung

Wir zitieren:

„Hervorragende Lehrkräfte gewinnen und binden

Wir verlangen viel von unseren Lehrkräften. Wir erwarten von ihnen nicht nur, dass sie sich in ihrer Unterrichtsmaterie sehr gut auskennen, sondern auch, dass sie genau wissen, wen sie unterrichten. Wir erwarten dies, weil das, was die Lehrkräfte wissen und ihnen wichtig ist, entscheidend für den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler ist. Sie müssen also über Fachwissen verfügen – d. h. sie müssen ihren Fachbereich beherrschen, den Lehrplan kennen und über das Lernverhalten der Schüler in diesem Bereich Bescheid wissen – und sie müssen die erforderlichen pädagogischen Kenntnisse besitzen, um ein optimales Lernumfeld zu schaffen.

Zudem müssen sie über Forschungs- und Recherchekompetenzen verfügen, um selbst ein Leben lang lernen und sich beruflich weiterentwickeln zu können. Die Schülerinnen und Schüler werden kaum zu lebenslang Lernenden werden, wenn sie ihre Lehrkräfte nicht auch als lebenslang Lernende wahrnehmen.“

Schleicher, A. (2019), Weltklasse: Schule für das 21. Jahrhundert gestalten. Bielefeld: wbv Publikationen. S. 93

Eine zentrale Zielbeschreibung für die Lehrkräftebildung im 21. Jahrhundert ist die von Andreas Schleicher aus dem sehr empfehlenswerten Buch „Weltklasse“ (siehe Kasten). Anknüpfend hieran haben wir Andreas Schleicher um weitere Ein- und Aussichten zum Thema gebeten. Wir veröffentlichen im Folgenden seine zukunftsweisenden Erkenntnisse.

Andreas Schleicher

Die meisten erfolgreichen Menschen hatten in ihrer Schulzeit wenigstens eine Lehrkraft, die ihr Leben entscheidend beeinflusst hat – weil sie ein Vorbild war, sich wirklich für ihr Wohlergehen und ihre Zukunft interessierte, und emotionale Unterstützung bot, wenn sie sie brauchten. Während der Pandemie haben die meisten Schüler online Unterricht erhalten. Aber weniger als einer von 10 Schülern gab an, dass jemand aus der Schule sich täglich nach ihrem Wohlbefinden erkundigt hat.

Einfache Rezepte wie Gehälter erhöhen, Klassen zu verkleinern oder Stundendeputate zu verringern greifen nicht. Die Klassengrößen liegen in Deutschland im OECD Mittel, die Stundendeputate leicht unter dem OECD Mittel. Vielerorts hört man, unterrichtsferne Aufgaben sollten auf andere Dienstleister ausgelagert werden, damit sich Lehrer ganz auf den Unterricht konzentrieren können. Das scheint zunächst effizient, aber in Finnland verbringen Lehrkräfte ein Drittel ihrer Zeit mit Schülern außerhalb des Klassenverbandes, oft kümmern sie sich dort um soziale Belange. In Japan arbeiten die Lehrkräfte über ihren Unterricht hinaus in Teams und gemeinsam mit anderen Schulen an der Entwicklung und Umsetzung von innovativen Lernformaten.

Die meisten erfolgreichen Menschen hatten in ihrer Schulzeit wenigstens eine Lehrkraft, die ihr Leben entscheidend beeinflusst hat.

In all dem liegt ein wesentlicher Schlüssel zur Attraktivität des Lehrerberufs. Fragt man Lehrer, die mit ihrem Beruf zufrieden sind, was ihnen am wichtigsten ist und womit sie viel Zeit verbringen, dann sind die häufigsten Antworten die Qualität der Beziehungsarbeit, das Arbeiten im Team einschließlich Unterrichtshospitationen, Mentoring und gemeinsamer professioneller Weiterentwicklung, sowie Gestaltungsfreiraum und Eigenverantwortung.

Vorschriftslastige Unterrichtsmodelle bringen selten kreative Lehrkräfte hervor. Personen, die nur ausgebildet werden, um vorgebratene Hamburger aufzuwärmen, werden keine Spitzenköche. Im Gegensatz dazu findet produktiver Unterricht statt, wenn Lehrkräfte Eigenverantwortung für ihre Schulklassen haben und wenn sich die Schülerinnen und Schüler für ihr Lernen verantwortlich fühlen. Die Lösung besteht also darin, Vertrauen, Transparenz, professionelle Autonomie und die kooperative Kultur des Berufs gleichzeitig zu stärken. Wenn Lehrkräfte Eigenverantwortung übernehmen, kann man kaum mehr von ihnen verlangen, als sie selbst von sich verlangen.

In den Niederlanden werden 90% aller Entscheidungen vor Ort, in den Schulen und Klassenzimmern getroffen; in Deutschland sind es gerade einmal 17%.

Die Umsetzung eines staatlich festgelegten Lehrplans in die Unterrichtspraxis zieht sich in der Regel über zehn Jahre hin, weil es so lange dauert, die Ziele und Methoden über die verschiedenen Ebenen des Bildungssystems hinweg zu vermitteln und in die Lehrerbildung zu integrieren. Wenn Lerninhalte und Lernmethoden sich aber schnell ändern, vergrößert dieser langsame Umsetzungsprozess die Kluft zwischen dem, was die Schülerinnen und Schüler lernen sollten, und den Unterrichtsinhalten und -methoden der Lehrkräfte. Die einzige Möglichkeit, diesen zeitlichen Rahmen zu verkürzen, besteht darin, die Lehrertätigkeit so zu professionalisieren, dass die Lehrkräfte den Lehrplan nicht nur als Endprodukt bekommen, sondern auch an seiner Entwicklung

entscheidend beteiligt sind. Genau dies fehlt in Deutschland.

Paradoxerweise werden Lehrkräfte durch eine industrielle Arbeitsorganisation häufig auf sich allein gestellt. Null Prozent Schulautonomie bedeutete für die Lehrkräfte hundert Prozent Isolation hinter geschlossenen Klassenzimmertüren. Die Position der Lehrkräfte kann in dem Maße gestärkt werden, wie der präskriptive Ansatz zurückgeht. Zunehmende berufliche Autonomie bedeutet jedoch auch, dass idiosynkratische Praktiken hinterfragt werden. Es geht ja nicht darum, dass Lehrkräfte ihre eigene Herangehensweise entwickeln, sondern dass sie von der Lehrerschaft gemeinsam entwickelte Praktiken anwenden, was Unterrichten nicht nur zu einer Kunst, sondern auch zu einer Wissenschaft macht.

Herauszufinden, welche pädagogischen Ansätze in welchen Umgebungen am besten funktionieren, erfordert Zeit, aber auch Investitionen in die Forschung und Arbeitskultur in den Schulen. Um das zu erreichen, muss die industrielle Arbeitsorganisation in eine

wirklich professionelle Arbeitsorganisation umgewandelt werden, in der bürokratische und administrative Organisations- und Kontrollformen durch professionelle Transparenz und Arbeit im Team ersetzt werden. Wenn Lehrkräfte mehr berufliche Ermessensfreiheit erhalten, entwickeln sie den notwendigen Handlungsspielraum, um bei Schülerinnen und Schülern Kreativität und kritische Denkfähigkeiten zu fördern, die im 21. Jahrhundert für den Erfolg von entscheidender Bedeutung sind und die in stark von Vorschriften geprägten Lernumgebungen viel schwerer entstehen.

Null Prozent Schulautonomie bedeutete für die Lehrkräfte hundert Prozent Isolation hinter geschlossenen Klassenzimmertüren.

•

Die industrielle Arbeitsorganisation muss in eine wirklich professionelle Arbeitsorganisation umgewandelt werden.