

Grundlagenpapier mit Gedanken zur Steigerung der Attraktivität des Berufs aus Sicht von Sek I TG

Genehmigt an der DV 1/2009

1. Ausgangslage

Schon seit Jahren besteht ein markanter Mangel an ausgebildeten Lehrpersonen auf der Sekundarstufe I. Besonders problematisch ist die Rekrutierung von Sekundarlehrpersonen für die G-Stufe. Entwicklungen in den umliegenden Kantonen deuten darauf hin, dass sich dieser Lehrermangel in den kommenden Jahren noch verschlimmern wird.

Die Sekundarlehrerschaft des Kantons Thurgau ist der Meinung, dass hier dringend Handlungsbedarf besteht und Lösungen gefunden werden müssen, die mittelfristig diese Tendenz stoppen und längerfristig sogar umkehren können.

2. Bisherige Massnahmen

Sek I TG ist sich bewusst, dass bereits viele Massnahmen zur Unterstützung der Lehrpersonen durch den Kanton getätigt worden sind: Schulberatung, Pensenumlagerung, Einführung der geleiteten Schule, Time-out Schulen, Task-Force etc. So erfahren wir im Kanton selbst in finanziell angespannten Zeiten einen verlässlichen und fairen Arbeitgeber.

Auf der anderen Seite gibt es gerade auf unserer Stufe eine beträchtliche Anzahl Lehrpersonen, die in einigen Massnahmen keine Verbesserung sondern eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen sehen. Hier ist vor allem die durchlässige Sekundarschule, aber auch die geleitete Schule zu erwähnen. Die Haltung gegenüber diesen beiden Neuerungen ist innerhalb der Lehrerschaft sehr uneinheitlich.

3. Attraktivität des Sekundarlehrerberufes

Trotz der interkantonal vergleichbar guten Besoldung und den unter Punkt 2 bereits erwähnten guten Arbeitsbedingungen herrscht aber auf der Sek I ein akuter Lehrermangel. Durch den Einsatz von immer mehr stufenfremdem Lehrpersonal ist es aus unserer Sicht sehr schwierig, die Schulqualität auch in Zukunft auf dem hohen Niveau zu halten. Die Qualität der Sek I muss jedoch unbedingt erhalten bleiben, denn alles andere hätte katastrophale Folgen für die uns anvertrauten Jugendlichen und die abnehmende Sekundarstufe II.

Offensichtlich sind immer weniger junge Menschen bereit, diesen schönen, aber andererseits auch sehr anspruchsvollen Beruf zu ergreifen. Immer wieder wandern Lehrpersonen, die mit den Arbeitsbedingungen und den Zukunftsaussichten unzufrieden sind, in andere Berufe ab.

Es zeigt sich also ganz klar, dass Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität dringend nötig sind.

4. Ideen zur Steigerung der Attraktivität

Sek I TG unterteilt die Ideen in Massnahmen für Maturanden, Junglehrer, Berufsleute mit einigen Jahren Erfahrung und Lehrpersonen in den letzten 10 Berufsjahren. Wir sehen unser Grundlagenpapier als Beitrag zu einer Lösungsfindung im Sinne aller Beteiligten.

4.1. Maturanden

Wie bereits erwähnt, absolvieren zu wenige Maturanden ein Sekundarlehrerstudium. Offenbar werden die Aussichten in anderen akademischen Berufen (Lohn, Karrieremöglichkeiten, Ansehen etc.) als attraktiver eingestuft. Sicherlich spielen auch gesellschaftliche Einflüsse eine Rolle. In der Berufswahl steht der Lehrberuf wohl nicht an erster Stelle.

Hier könnte ein verstärktes Marketing und das Aufzeigen der positiven Seiten des Berufsbildes mehr junge Menschen motivieren, sich für den Lehrberuf zu entscheiden. Eine finanzielle Unterstützung während des Studiums, gekoppelt an die Bereitschaft im Kanton zu unterrichten, sollte geprüft werden.

4.2. Junglehrer

Der Berufseinstieg wird oft als sehr schwer, zeitlich intensiv und psychisch belastend empfunden. Die Lohnaussichten im Vergleich mit ähnlich langen Ausbildungen sind nicht rosig und man hat sich für einen Beruf mit wenigen Aufstiegsmöglichkeiten entschieden. Vieles in der Schule ist im Umbau begriffen. Die auf wenige Fächer reduzierten Abschlüsse machen die PH-Abgänger unflexibler. Es müssen volle Pensen übernommen werden können; "Unterrichtstourismus", das heisst Unterricht an verschiedenen Schulen, muss vermieden werden. Die Gefahr ist gross, dass durch einen schwierigen Einstieg viele Junglehrer bei der nächsten Gelegenheit dem Beruf den Rücken kehren.

Die Unterstützung durch Mentoren im eigenen Schulhaus wird als sehr positiv erlebt. Diese Form erlaubt es, praktische Entlastungen und Hilfen direkt und schnell zu vermitteln. Der obligatorische, dreiwöchige Weiterbildungsblock wird dann als positiv erlebt, wenn die Kursinhalte konkret im Unterricht umgesetzt werden können und wenn der Kurs nicht repetiert, was bereits in der Ausbildung gelehrt worden ist.

Eine Pensenreduktion für Junglehrer könnte ebenfalls helfen. Entlastungen sind finanziellen Entschädigungen vorzuziehen. Bei der Pensenzuteilung ist darauf zu achten, dass gerade die Junglehrer passende Lektionen zugeteilt bekommen. Sie dürfen am Anfang ihrer Berufslaufbahn nicht mit zu vielen unterrichtsfremden Aufgaben eingedeckt werden.

Ein höherer Einstiegslohn ist trotz der bereits erwähnten guten Besoldung zu prüfen. Akademische Berufe mit vergleichbarer Ausbildungsdauer bieten heute höhere Einstiegsgehälter bei bedeutend besseren Arbeitsbedingungen (Infrastruktur am Arbeitsplatz, flexiblere Arbeitszeiten, Prämien, höheres Ansehen, etc).

Ein positiver Einstieg junger Lehrpersonen trägt dazu bei, dass diese auch über längere Zeit unterrichten werden.

Ein besonderes Augenmerk ist auf jene Lehrpersonen zu richten, welche ohne entsprechendes Patent auf unserer Stufe unterrichten. Ohne sie wären rund ein Siebtel der Stellen unbesetzt! Wir sind also zurzeit dringend auf sie angewiesen.

Auf der anderen Seite ist es nicht haltbar, dass diese Lehrpersonen jahrelang ohne fertige Ausbildung auf unserer Stufe unterrichten. Für diese Lehrpersonen müssen passende Nachbildungsgänge angeboten werden, die für sie zeitlich und finanziell verkraftbar sind. Damit sollen sie auch die Möglichkeit erhalten, nachher adäquat entlohnt zu sein.

Es soll auch geprüft werden, ob Ausbildungen für "Quereinsteiger" aus anderen Berufen möglich sind. Damit hat man in vergangener Zeit mehrheitlich sehr gute Erfahrungen gemacht.

4.3 Berufsleute mit einigen Jahren Erfahrung

Erfahrene Lehrpersonen tragen oft zur Hauptsache die Schule vor Ort. Sie gestalten die Schule mit und verleihen ihr Profil. Die Auswertung des Berufsauftrags hat gezeigt, dass Lehrpersonen viel und engagiert arbeiten.

An zahlreichen Schulen bereitet die Schulleitung beträchtliche Probleme. Andererseits gibt es aber auch Kollegien, welche die Schulleitung sehr positiv beurteilen. Den Gründen für diese unterschiedlichen Bewertungen ist seriös nachzugehen; geeignete Massnahmen für Verbesserungen an Orten mit Handlungsbedarf müssen rasch umgesetzt werden.

Viele Freiheiten wurden in den letzten Jahren eingeschränkt. Die Qualitätsdiskussion wird vielerorts als Misstrauen in die eigene Arbeit empfunden. Der Papierkrieg ist enorm geworden. Lehrpersonen wollen nicht so unterrichten, wie es gerade den Ideen ihres momentanen Schulleiters resp. der momentanen Schulbehörde entspricht. Eine Gleichschaltung der Indikatoren, die vermeintlich guten Unterricht ausmachen, hat nichts mit Qualität zu tun. Verantwortungsvolles, qualitätsbewusstes Handeln muss wieder vermehrt den Praktikern zugestanden werden. Hier besteht ebenfalls Handlungsbedarf, wenn man nicht engagierte und erfahrene Lehrpersonen verlieren will. Wir wollen mehr sein als "pädagogisches Personal"!

Die Durchlässige Sekundarschule bringt viel zusätzlichen Administrationsaufwand und ist als Schulform von vielen Lehrpersonen noch nicht akzeptiert. Die Integration von Kleinklassenschülerinnen und -schülern belastet das neue System zusätzlich. Klassenlehrpersonen phil II haben grosse Mühe, ihre Stammklasse in genügend Lektionen zu unterrichten. Wenn diese im Thurgau nunmehr obligatorische Schulform ihre Vorteile zur Geltung bringen soll, müssen die dafür nötigen Voraussetzungen geschaffen werden.

Die Halbierung der Dienstaltersgeschenke erscheint vielen Lehrpersonen als kleinlich. Die Dienstaltersgeschenke müssen wieder attraktiver werden. Damit wird die Wertschätzung gegenüber langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezeigt.

In Zukunft müssen vor allem die erfahrenen Lehrpersonen flexibel sein und jene Fächer unterrichten, welche die Junglehrer auf Grund ihrer Ausbildung nicht erteilen dürfen. Eine Möglichkeit, sich für den Thurgau in einzelnen Fächer nachzuqualifizieren, könnte das Einsatzspektrum des Junglehrers erweitern.

Mittelfristig müssen die Pensen aller beteiligten Lehrkräfte reduziert werden. Eine kurzfristige Pensenreduktion würde aber den Lehrermangel vorerst wohl noch verschärfen. In der Anzahl der Schulwochen gehört der Thurgau zur Spitze.

Eine Entlastungslektion als Klassenlehrer ist angesichts der zeitlichen und psychischen Belastung viel zu wenig. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, wenn man vermeiden will, dass nicht mehr genug Lehrpersonen diese an sich schöne Aufgabe übernehmen wollen!

4.4. Lehrpersonen in den letzten 10 Berufsjahren

Es ist wichtig, ältere Lehrpersonen zu unterstützen, damit sie bis zur Pensionierung gesund und erfolgreich arbeiten können. Sie verfügen über ein Wissens- und Erfahrungspotenzial, das nicht unterschätzt werden darf. In der Privatwirtschaft werden die älteren Mitarbeiter wiederum zunehmend geschätzt.

Die vielen Veränderungen stressen vor allem auch ältere Lehrpersonen. Der hohe Aufwand für Q und E erscheint aufgrund seiner Langfristigkeit dieser Berufsgruppe oft fragwürdig. Die Schulleitungen sollten dazu ermächtigt und ermuntert werden, mit älteren Lehrpersonen im Bereich Q und E sinnvolle Lösungen zu finden.

Die Regelung der Altersentlastung hindert viele daran, ihr Pensum (rechtzeitig) zu reduzieren. Die Altersentlastung sollte proportional zum Pensum geregelt werden. Entlastungen vor 58 sollten sich nicht negativ auswirken. Lehrpersonen, sehr oft Frauen, mit einem Teilpensum sind im gegenwärtigen System klar die Verlierer. In anderen Berufen gibt es ab einem Alter von 50 Jahren eine zusätzliche Ferienwoche. Attraktive Formen der Frühpensionierung oder Pensenreduktion sollten geprüft werden.

5. Bekannte geplante Massnahmen

Wir begrüssen den brieflichen Kontakt mit allen Thurgauer PH-Abgängerinnen und Abgängern durch das AV.

Der Idee der Einführung einer eigenen Ausbildung von Sekundarschullehrkräften an der PHTG/Uni Konstanz stehen wir grundsätzlich positiv gegenüber. Es ist jedoch fraglich, ob die Vergrösserung des Ausbildungsangebots wirklich eine Lösung des Lehrermangels bringen wird. Der vorgesehene Abschluss (konsekutiver Master) in nur 3 Fächern wird, wie bereits erwähnt, die oben erwähnten Probleme beim Einsatz der jungen Lehrpersonen in den Schulen noch vergrössern. Die Fachausbildung muss mehr in die Breite gehen, auch wenn die Tiefe darunter leidet. Für die Unterrichtstätigkeit nicht relevante Inhalte müssen vermieden werden. Wir fordern, dass an der PH alle Fächer (auch Hauswirtschaft und Werken) belegt werden können.

6. Schlussgedanken

Die Zeitschrift Bildung Schweiz 4/2008 widmet sich dem Thema Image der Lehrberufe und der damit verbundenen Probleme. Wie so oft wird auch in diesem Zusammenhang Finnland zitiert. Nachdem uns dieses Land im Zusammenhang mit PISA immer wieder als Vorbild präsentiert wird, sollte man auch einmal einen Blick auf die Arbeitsbedingungen finnischer Lehrpersonen werfen. Der Lehrberuf ist dort einer der höchst angesehenen Berufe. Für die Ausbildung findet eine strenge Selektion statt und die Unterrichtsverpflichtung beträgt in Finnland lediglich 16 – 24 Stunden.

Immer wieder hören wir aber, dass sich viele Lehrpersonen einfach mehr Zeit wünschen, um ihre vielseitigen und anspruchsvollen Tätigkeiten gut vorzubereiten und umsetzen zu können.

Das Problem des Lehrermangels ist sehr vielschichtig und wir hoffen, dass wir zusammen mit allen Beteiligten gute Lösungen finden werden, denn unser gemeinsames Ziel ist eine qualitativ hochstehende Schule zu Gunsten unserer Jugend. Der Unterricht findet zum grössten Teil im Klassenzimmer statt und dort müssen motivierte, gut ausgebildete und zufriedene Lehrpersonen stehen.