

Biographie, Lehrberuf und Laufbahn

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprestige
Weiterbildung CH
Laufbahnmuster
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie
Position LCH
LCH
Fazit

Prof. DrH Dieter Rüttimann
Primarlehrer, Schulleiter, Dozent (PH, Uni), Leiter MA-Studiengang, Coach

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 1

Der gute Lehrer / die gute Lehrerin

(Helmke, 07, 12)

Gute Lehrpersonen Ein guter Lehrer ist ein Mensch, der.....

- ... Menschen mag
- ... Freude an seinem Beruf hat und den Schülern diese Freude weitergibt
- ... sich Zeit nimmt für Kinder, die die Kinder seine Liebe, seine Ausdauer, seine Zuneigung für sie spüren lässt und der auch für sie ein Vorbild ist
- ... gut vorbereitet in jede Unterrichtsstunde geht, der gut ausgebildet, der sich regelmäßig fortbildet... und ausgeschlafen ist
- seinen Beruf liebt und sich für die Schüler und deren Förderung engagiert

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 2

Forschungsübersicht: Berufsbiographie

Thema	Verfasser	Jahr	Methodik	Ergebnisse
Entwicklungen	Stok	1987
Berufsprestige
Weiterbildung CH
Laufbahnmuster
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

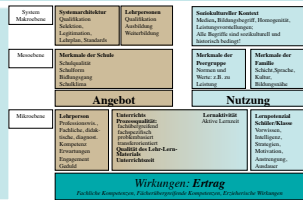
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 3

Forschungsübersicht: Biographie

Thema	Verfasser	Jahr	Methodik	Ergebnisse
Entwicklungen
Berufsprestige
Weiterbildung CH
Laufbahnmuster
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

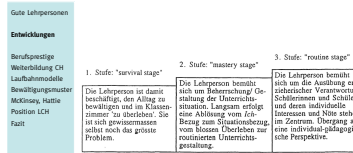
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 4

Die soziologische Sichtweise: Angebots-Nutzungsmodell



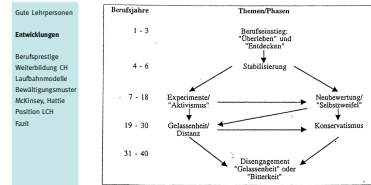
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 5

Stufenmodell, Fuller & Brown, 1975



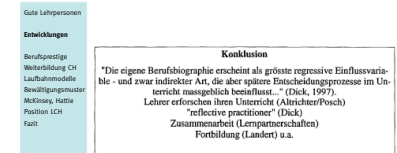
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 6

Phasenmodell von Hubermann, 1991



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 7

Berufliche Entwicklung von Lehrpersonen, Reusser, 2000



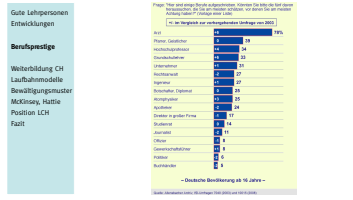
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 8

Expertiseentwicklung und ihre Erklärungsmuster

Weinert, F.E. (2000)
- Zur Expertiseentwicklung von LP: steiler Anstieg bis zum 10. Jahr
- Attributionsprozesse von LP: bei guten Leistungen internal, bei schlechten external (Best Practice Studie, 2003, Avenir Suisse)

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 9

Allenspacher Berufsprestige Skala, 2008



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 10

Allenspacher Berufsprestige Skala, 2011



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 11

Allenspacher Berufsprestige Skala, 2013



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 12

Weiterbildung von LP in der Schweiz, Landert, 1999

- 40% besuchen nie oder fast nie eine Weiterbildung
- Lehrpersonen, die Fachkräfte fürs Lernen, lernen selber nicht zwingend effizient und nachhaltig
- Institutionelle WB ignoriert die Bedeutung der Umsetzungsbedingungen der LP
- Alle 10-15 Jahre grundlegende WB!

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 13

Weiterbildung von LP: Literaturrecherche von Bessoth, 07

- Je innovationshaltiger WB sind, desto widerständiger sind sie auch! (S. 32)
- Wichtige Fragen (S. 33):
 1. Welchen Einfluss hatte die WB auf die Kinder?
 2. Hat sie Leistung beeinflusst?
 3. Hatte sie einen Einfluss auf das Wohlbefinden der Kinder?
 4. Sind die Kinder selbstbewusster Lernende geworden?
 5. Hat sich die Zahl der Fehlzeiten im Unterricht verringert, weniger Dropouts, weniger Sitzbleibende?

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 14

Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Lehrerweiterbildung (Reusser, 08)

- Ausrichtung an Zielen und Standards
- Schulbasiert, eingebunden in die tägliche Berufsarbeit, nahe am Unterricht
- Kooperative Problemstellungen
- Unterstützung durch externe Expert/innen
- Einbezug von Rückmeldungen zu Schülerleistungen und Lehrerhandeln
- Langfristiger Veränderungsprozess
- Auf Forschungsergebnissen basierend

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 15

Lernen im Beruf (Lipowsky, 12)

- Wirksamen:
 1. Zufriedenheit: Inhaltliche Relevanz (Deci&Ryan)
 2. Kognitive Veränderungen: Feedback, Moderation, Videographie
 3. Unterricht: Gegenseitige Hospitation und Fokussierung auf das Schülerhandeln
 4. Lernerfolg der SchülerInnen: weniger starker Motivationsabfall

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 16

Akzeptanz von Laufbahnmodellen

(Revue Suisse 28/06)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Im Laufe ihrer beruflichen Entwicklung sollen Lehrpersonen unterschiedlich viel Verantwortung übernehmen können (80.0 %)

Laufbahnmodelle

93.1% glauben, dass nicht alle Lehrpersonen im Laufe ihrer Berufslaufbahn ihre professionelle Kompetenz im gleichen Ausmass weiter entwickeln

Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

Lehrpersonen, die ihre professionelle Kompetenz überdurchschnittlich entwickeln, sollen mehr Verantwortung in ihrer Schule (87.1 %) und eine kommunizierbare Position mit mehr Verantwortung übernehmen (85.7 %) und besser bezahlt werden (75.7 %).

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 17

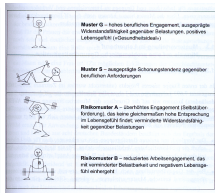
Der gute Lehrer / die gute Lehrerin

(Schaarschmidt, 07)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 18

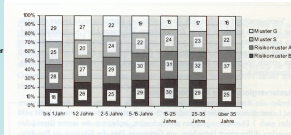
Der gute Lehrer / die gute Lehrerin

(Schaarschmidt, 07)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit



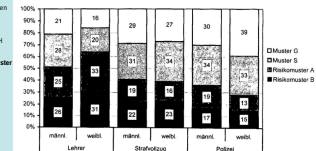
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 19

Die Verteilung in anderen Berufen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

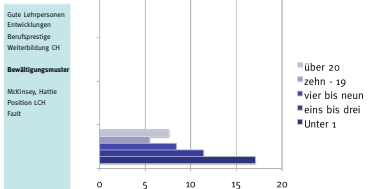
Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 20

Jede zweite Lehrperson steigt nach 5 Jahren aus (NZZ a. S. 6.4.14)



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 21

Weiterbildung und Training (Schaarschmidt, 2007, 117)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

Das Potsdamer Trainingmodell:

1. Technik der systematischen Problemlösung
2. Zeit- und Selbstmanagement
3. Kommunikation/soz. Kompet.
4. Zielsetzung und Zielplanung
5. Entspannung
6. „Genuss-Training“ (nur im Vortrag, 2006)

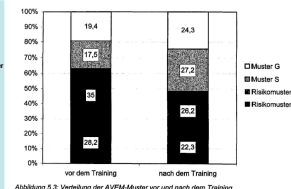
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 22

Was bewirken Interventionen?

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit



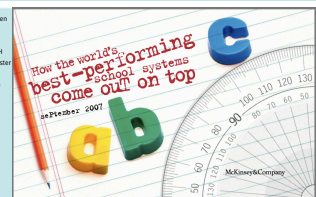
15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 23

McKinsey-Studie und neuste Forschungen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit



15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 24

McKinsey-Studie und neuste Forschungen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

1. "The quality of an education system cannot exceed the quality of its teachers"
2. "The only way to improve outcomes is to improve instruction"
3. "High performance requires every child to succeed"

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 25

McKinsey-Studie und neuste Forschungen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

Changing what happens in the hearts and minds of millions of children – the main charge of any school system – is so simple that the most do-it-yourselfers could do it. The reason it is so remarkably elusive to others is not so indisputable. It is why it is that some school systems consistently perform better and improve faster than others?

There are many different ways to improve a school system, and the complexity of this task and the uncertainty about outcomes is rightly reflected in the time and money that should be spent. It is that not only more schools succeed where others do not, we studied twenty-five of the world's school systems, including ten of the top performers. We examined what these high-performing school systems have in common and what made them so to improve student outcomes.

The experiences of these top school systems suggests that three things matter most: 1) getting the right people to become teachers, 2) developing them into effective instructors and, 3) ensuring that the system is able to deliver the best possible instruction to every child.

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 26

Unterrichtsqualität im Prozess (Akzente, 1/14, S. 15)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

-Während des Studiums signifikante Verbesserung
-Beim Einstieg kleine Differenzen zwischen Einsteigenden und Erfahrenen
-Berufspraxis allein fördert die Kompetenz nur beschränkt
-Tiefste Qualität bei „Kognitiver Aktivierung“
-169 Befragte, drei Jahre nach der Ausbildung, fühlen sich recht kompetent vorbereitet
-90% würden interessierten Jungen raten, den Lehrberuf zu ergreifen

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 27

McKinsey-Studie und neuste Forschungen (Welt am Sonntag, 11.11.07, von Loh)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

„Den Lehrern mehr Geld zu geben und mehr Geld ins Bildungssystem zu pumpen, bringt daher nichts. Die USA haben zwischen 1980 und 2005 die Bildungsausgaben um 73% gesteigert (mehr Lehrer, kleinere Klassen)...die Lesefähigkeiten blieben auf dem gleichen Niveau... Zwei Studien aus Tennessee und Dallas zeigten, dass mittelmässig begabte Schüler rasch an die obere Leistungsspitze gelangten, wenn sie von Top-Lehrkräften unterrichtet wurden.“

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 28

Der Lehrer ist an allem schuld...

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

1. Lehrer, die über eine hohe Lebenszufriedenheit verfügen, verbessern die Erfolgchancen ihrer Schüler um 43%.
 2. Lehrerinnen, die langfristige Ziele hartnäckig verfolgen, bringen 31% mehr Schülerinnen durchs Examen
 3. Lehrer, die mittelmässige Schüler waren und sich zu guten Schülern entwickelten, führen ihre Schülerinnen am weitesten
- Helg, M. (2010), NZZ am Sonntag, nach Studien von „Teach for America“, publiziert von Ripley, A. in „The Atlantic“.

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 29

Untersuchung der Wirkung von Interventionen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

Wissenschaftliche Untersuchung (Rudolph, Ostermann und Rottmann, 2010)

- 20 Lehrpersonen werden zu 3 Zeitpunkten von je 4 Studierenden während jeweils mindestens drei Stunden beobachtet
- Zwischen dem 2 und 3 Zeitpunkt erfolgt die Intervention in Form einer zweitägigen Weiterbildung zum Thema: Positive Leistungserwartung und Kommunikation
- Fragestellung: Verändern die Lehrpersonen ihr kommunikatives Verhalten nach der Intervention?

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 30

Beobachtungsbogen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

1. 1b. Formulierungen im Gesprächsverlauf

Typ	Name des/der Schüler/in	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Offenes Fragen					
Geschlossene Fragen					
Ja/Nein-Fragen					
Beobachtungen von Aufmerksamkeitsmerkmalen					
Beobachtungen von Interaktionsmerkmalen					
Erklär- / Fragen					
Stellungnahmen von Lehrpersonen					
Rückfragen					
Rhetorische Fragen					
Übersichtswörter					

2. 1b. Formulierungen im Gesprächsverlauf

Typ	Name des/der Schüler/in	Bewertung	Bewertung	Bewertung	B
Verständlichkeit der Fragen					
A. sprachlich					
B. inhaltlich					

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 31

Beobachtungsbogen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufspostige
Weiterbildung CH

Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie
Position LCH
Fazit

2. 2. Lehrverhalten

Typ	Name des/der Schüler/in	Bewertung	Bewertung	Bewertung
Hören aktiv zu				
Gibt Schülern Zeit zum Nachdenken und Antworten (auf Zeilenlang Zeit)				
Lässt Zeit nach Antworten (Nachdenk-/Verstehenszeit) (auf Zeilenlang Zeit)				
Wiederholt seine eigenen Fragen				

vertieft nicht das Problem, sondern erkennt Anknüpfungsmöglichkeiten arbeitet mit Schülernantworten weiter benützt Alltagswörter (ohne schwierigen Sätze)

15.5.14 Fachlaufbahn in der Schule – Kantonalenkonferenz Aarau 32

Ergebnisse

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie

Position LCH
Fazit

Die Ergebnisse zeigen in vielen Bereichen des kommunikativen Verhaltens signifikante Veränderungen in Richtung erwünschten Verhaltens!

Ein günstiger Umgang mit Heterogenität ist die Folge!

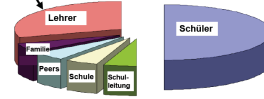
Lehrperson Reusser, 2008

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie

Position LCH
Fazit

Bedeutung von Schule und Unterricht:
„Teachers make a difference“ (Hattie, 2003)
Bis zu 30% der Leistungsunterschiede zwischen Schülern lassen sich durch Merkmale der Lehrpersonen und des Unterrichts erklären.



Quelle: Frank Lipnevich, 2008

Visible Learning, leistungswirksames

Lernen

(Hattie, 09, 13)

Was hilft schon mehr?

Angstreduktionstraining	.40
Kooperatives Lernen	.41
Selbstvertrauen der Schüler	.43
Vorschul. Förderprogramme	.45
Frühkindliche Interventionen	.47
Kleingruppenlernen	.49
Classroom Management	.52
Peer Tutoring	.55
Herausfordernde Ziele setzen	.56
Concept Mapping	.57
Arbeit mit Lösungsbeispielen	.57
Direkte Instruktion	.59

Was hilft richtig?

Regelmässige Tests mit Feedb.	.62
Schulische Leseförderung	.67
Metakognitive Strategien	.69
Verteiltes vs. massiertes Lern.	.71
Lehrkraft-Schüler-Verhältnis	.72
Feedback	.73
Reziprokes Unterrichten	.74
Klarheit der Instruktion	.75
Akzelerationsprogramme	.88
Formative Beurteilung	.90

Der Lehrer ist an allem schuld...

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster

McKinsey, Hattie

Position LCH
Fazit

- Schwedisches Experiment (2009)
 9. Schuljahr, eine der schlechtesten Klassen wird von einem Team der besten Lehrpersonen übernommen (5 Monate) Fernsehdokumentation
 3. beste Klasse in ganz Schweden, in Mathematik zur besten.

Kucklick, Ch. (2013), Gute Lehrer. GEO 2/2013, S. 24 ff

Lehrpersonen mit Führungsaufgaben

(Dubs, P&F, 2/14, S. 61)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie

Position LCH

Fazit



Abb. 1: Formen der «Distributed Leadership»

Distributed Leadership

In einer geleiteten Schule sollen die Lehrpersonen Mitwirkungs- und Entscheidungsrechte erhalten.

Positionspapier LCH Grundausbildung und beruflich Entwicklung von Lehrpersonen

(27.4.13)

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie

Position LCH

Fazit

Forderung nach Expertinnen an den Schulen
-Nach oben, quer (Zusatzfunktion), vertiefend (Unterricht)
-distributed leadership

Beispiele:

- Mentoring (Berufseinstieg), Praxisausbildung
- Kollegiales Coaching
- Teamentwicklung
- Fachpersonen für Fachdidaktik, Unterricht, QE
- Berufswahlvorbereitung
- Kommunikation nach aussen

Fazit und Zusammenfassung

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie
Position LCH

Fazit

Gute Lehrpersonen bilden sich weiter.
Die Expertiseentwicklung verläuft problematisch.
Wenn, dann werden ungünstige WB gewählt.
Akzeptanz von Laufbahnen ist hoch.
Die Bewältigungsmuster sind ungünstig verteilt.
Der Lehrperson ist die entscheidende Grösse im Lernen von Kindern.
Der LCH hat klare Vorstellungen: MA für alle Lehrpersonen mit dem Ziel „distributed leadership“

MA Inklusive Pädagogik und Kommunikation, Wirksamer Umgang mit Heterogenität

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie
Position LCH

Fazit

Langzeitweiterbildung: etwas mehr als 2 Jahre
Intensivveranstaltungen (4 bis 5 Tage)
Dazwischen Intervention (Transfer)

- Nachweis des Veränderungsprozesses
- Videoaufnahmen (5 bis 6 Mal)
- Lernpartnerschaften/Job Shadowing

 Internationale Kooperation (D/I), internationale Dozierende

Thesen

Gute Lehrpersonen
Entwicklungen
Berufsprüfung
Weiterbildung CH
Bewältigungsmuster
McKinsey, Hattie
Position LCH

Fazit

- Grundausbildung mit MA-Abschluss
- Für LP ohne MA, MA berufsbegleitend
- Alle zehn bis 15 Jahre eine längere Weiterbildung (MAS)
- Laufbahnmöglichkeiten schaffen
- Anreize bieten (Bildungsdirektion)
- Einzelnschule unterstützt LP in WB
- Schulinterne Weiterbildungen zu Zusammenarbeit, Videointerview, Content Focused Coaching (fachspezifisches C.)
- Überprüfung auf Wirksamkeit bezüglich Unterricht