

Autor_innen

Kristof De Witte (KU Leuven, Universität Maastricht)

Willem De Cort (KU Leuven)

Letizia Gambi (KU Leuven)

EENEE-Kurz dossier Nr. 01/2023

Relevanz

Lehrerinnen und Lehrer erfüllen in unserer Gesellschaft viele wichtige Aufgaben. Sie unterstützen den Lernprozess und die Sozialisierung von Schülerinnen und Schülern und fördern das kritische Denken und die Teilhabe am öffentlichen Leben. Trotzdem hat der Lehrerberuf an Anziehungskraft verloren. Immer weniger junge Menschen wollen Lehrer werden und viele ausgebildete Lehrkräfte geben ihren Beruf auf. Auch in der Europäischen Union (EU) ist Lehrerknappheit, insbesondere in der Primar- und Sekundarstufe, weit verbreitet. Mehr als die Hälfte aller Mitgliedstaaten melden einen akuten Mangel an ausgebildeten Lehrkräften. Besonders knapp sind männliche Lehrkräfte in Grundschulen, Lehrende für bestimmte Fächer (z. B. die MINT-Fächer) und Lehrkräfte, die sich für den Unterricht in mehrsprachigen und multikulturellen Klassen weitergebildet haben.

Der Lehrkräftemangel kann ernsthafte soziale Auswirkungen haben. In Schulen, die einen hohen Anteil benachteiligter Schüler aufweisen (d. h. von Lernenden mit einem niedrigen sozioökonomischen Status), ist auch die Fluktuation der Lehrkräfte höher. Der Lehrkräftemangel ist nicht überall gleich stark ausgeprägt und benachteiligte Schulen sind wesentlich häufiger betroffen. Dies verstärkt die Ungleichheit zwischen den Schülern.

Es gibt derzeit nicht genügend qualifizierte Lehrkräfte, um die Nachfrage des Bildungssystems zu decken. Für diesen Bericht wurde potenzielle Maßnahmen untersucht, die Regionen oder Fachbereiche ergreifen können, um dieses Problem zu lösen. Der Lehrkräftemangel lässt sich nur durch einen ganzheitlichen Ansatz beheben, der alle Faktoren berücksichtigt, die zu dem Problem beitragen: Dieser Ansatz muss 1) den Lehrerberuf attraktiver machen, 2) Lehrkräfte in ihrem Beruf halten und 3) die Qualität der Lehrkräfte verbessern. Weil der Lehrkräftemangel ein komplexes Problem ist, gibt es nicht die eine „Universallösung“. Stattdessen sind viele verschiedene Maßnahmen auf allen Ebenen erforderlich, d. h. auf individueller Ebene, in Schulen und im Bildungssystem als Ganzes.

Maßnahmen auf individueller Ebene

Erstens empfehlen wir gezielte finanzielle Anreize als kosteneffiziente und erfolgsversprechende Maßnahmen, um Lehrkräfte insbesondere in Bereichen mit hohem Bedarf zu halten. Dazu gehören Boni, Gehaltsdifferenzierung und Regelungen für einen späteren Renteneintritt. Finanzielle Anreize können aber auch ein wirksames Instrument sein, um Lehrkräfte an benachteiligten Schulen zu halten und so die Bildungsgleichheit zu verbessern. Unserer Einschätzung nach deutet eine solide Datengrundlage darauf hin, dass finanzielle Anreize für Lehrkräfte an benachteiligten Schulen und in Fächern mit hohem Lehrkräftemangel zu mittleren Kosten einen sehr hohen Nutzen erzielen. Finanzielle Anreize für Lehrkräfte im Ruhestand oder Quereinsteiger dagegen sind potenziell weniger kosteneffizient, wobei hier die Datengrundlage weniger umfassend ist.

Zweitens empfehlen wir, die Gehaltslücke zwischen Lehrkräften und ähnlich qualifizierten Arbeitnehmern zu schließen. Eine allgemeine Erhöhung der Gehälter könnte die Attraktivität des Berufs und die Zufriedenheit der Lehrkräfte im aktiven Dienst erhöhen und wäre somit ein wirksames Instrument im Kampf gegen den Lehrermangel. Allerdings ist das Instrument „die Gehaltslücke zu Arbeitnehmern mit einem ähnlichen Hochschulabschluss schließen“ zwar äußerst wirksam, jedoch auch mit sehr hohen Kosten verbunden. Eine allgemeine Steigerung der Gehälter kann zusätzlich den Status des Lehrerberufs verbessern und dadurch die Diversität des Lehrkörpers in Bezug auf Geschlecht und ethnische Herkunft und dessen Gesamtqualität erhöhen. Allerdings liegen zu diesen potenziellen positiven Nebenwirkungen nur wenige Daten vor.

Drittens empfehlen wir, mehrere Maßnahmen zu kombinieren, sodass beispielsweise eine allgemeine Lohnsteigerung mit einer proportionalen Vergrößerung der Klassen einhergeht. Wie die verfügbaren Daten zeigen, wäre dies eine kosteneffiziente Möglichkeit, die Attraktivität des Lehrerberufs ohne Budgeterhöhungen zu verbessern. Und wenn eine allgemeine Lohnsteigerung bessere Lehrkräfte anzieht, würde dies auch die leichten negativen Effekte auf die Lernergebnisse der Schülerinnen und Schüler ausgleichen, die potenziell durch größere Klassen zu erwarten sind.

Schließlich empfehlen wir den Einsatz von Lehrassistenten zu prüfen, um Lehrkräfte zu entlasten. Lehrassistenten können bestimmte Aufgaben ähnlich gut erledigen wie Lehrkräfte, aber zu geringeren Kosten. Ein besonders erfolgversprechender Weg, um die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte ohne Kompromisse bei der Bildungsqualität zu senken, sind Nachhilfeangebote durch geringer qualifizierte Pädagoginnen und Pädagogen.

Maßnahmen auf Schulebene

Auf Schulebene betrifft unsere erste Empfehlung Einstiegs- und Mentorenprogramme, bei denen neue Lehrende mindestens zwei Jahre lang begleitet werden. Begleitangebote für neue Lehrerinnen und Lehrer führen dazu, dass Berufseinsteiger häufiger in dem Beruf bleiben und sich schneller weiterbilden, und sie verbessern die Lernergebnisse der Schüler. Am erfolgreichsten sind Mentorenprogramme, bei denen die Mentoren die gleichen Fächer unterrichten und eine regelmäßige Zusammenarbeit und externe Netzwerke vorgesehen sind. Außerdem sorgen Mentoren und eine teilweise Freistellung von den regulären Pflichten für eine individuelle Beratung und Unterstützung, die die Unterrichtspraxis neuer Lehrer verbessern kann.

Zweitens empfehlen wir Anreize zur laufenden beruflichen Weiterbildung als wirksames Instrument für mehr berufliche Zufriedenheit von Lehrkräften. Dabei sollten Weiterbildungsangebote einen starken inhaltlichen Fokus aufweisen, aktives Lernen beinhalten, über einen längeren Zeitraum erfolgen, eine kollektive Teilnahme vorsehen und von den Teilnehmern gemäß den individuellen Umständen und Interessen selbst gewählt werden können. Die Daten scheinen des Weiteren darauf hinzuweisen, dass die Zusammenarbeit mit anderen Lehrern, z. B. durch professionelle Lerngemeinschaften, die berufliche Zufriedenheit erhöht.

Maßnahmen auf Systemebene

Unsere erste Empfehlung auf Systemebene ist der Ausbau bestehender Lehramtsstudiengänge. Das Lehramtsstudium bietet einen wertvollen Einstieg in den Lehrberuf und die Qualität der Lehramtsstudiengänge tragen zur Attraktivität des Lehrerberufs bei. In der Debatte, ob die Lehrerausbildung professionalisiert oder dereguliert werden sollte, sollten die Länder die Daten und die Verbleibquote von Lehrkräften, die auf Lehramt studiert haben, mit denjenigen vergleichen, die auf anderen Wegen zum Lehrerberuf gekommen sind.

Zweitens sollten Länder, in denen Lehrkräftemangel herrscht, alternative Zugangswege eröffnen, um potenzielle Lehrer anzuziehen, insbesondere in Bereichen mit hohem Bedarf. Um die höhere Kündigungsquote bei diesen Lehrkräften auszugleichen, müssen Einstiegs- und Verbleibsanreize genau gegeneinander abgewogen werden.

Drittens empfehlen wir den verstärkten Einsatz von computergestütztem Unterricht (CUU) in der Schulbildung. Sofern angemessene Hard- und Software, Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte und laufender technischer Support vorhanden sind und der CUU gut in den Lehrplan integriert ist, kann CUU Lehrkräften Zugang zu einer großen Bandbreite didaktischer Ressourcen und Hilfsmittel bieten, ihre Arbeitsbelastung durch die Automatisierung administrativer Aufgaben reduzieren und den Unterricht effizienter machen. Obwohl CUU den Lernprozess der Schüler in Situationen unterstützen kann, in denen ein Direktunterricht nicht möglich ist, sollte er jedoch nicht als provisorische Lösung für den Lehrkräftemangel missbraucht werden. Lehrer spielen bei der Förderung der sozialen und emotionalen Entwicklung eine äußerst wichtige Rolle und sie bieten eine Form der Orientierung und Unterstützung, die sich durch CUU nicht ersetzen lässt.

Forschungslücken

Der Bericht zeigt, dass es weniger offensichtliche und potenziell interessante Lösungen für das Problem des Lehrkräftemangels gibt, zu denen bisher noch kaum Daten vorliegen. Dazu gehören der Einsatz von Teilzeitlehrkräften, die Differenzierung von Aufgabenbereichen oder die Einführung einer mehrstufigen Karrierestruktur. Die Wirksamkeit dieser Ansätze muss demnach dringend weiter erforscht werden. Genau wie der Bericht der Europäischen Kommission mit dem Titel „Investing in our future: Quality investment in education and training“ [In unsere Zukunft investieren. Hochwertige Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung] (2022) empfehlen wir, diese Maßnahmen zunächst in kleinen randomisierten kontrollierten Studien zu erproben, bevor sie großflächig umgesetzt werden.



Dieses Dokument wurde im Auftrag der Europäischen Kommission erstellt; es gibt jedoch ausschließlich die Meinungen der Autoren wieder und die Kommission haftet in keiner Weise für die Nutzung seiner Inhalte.

ÜBER EENEE: Das EENEE ist ein Netzwerk von Expertinnen und Experten, die sich mit den ökonomischen Aspekten der allgemeinen und beruflichen Bildung beschäftigen. Das EENEE wurde aufgrund einer Initiative der Generaldirektion für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission gegründet und wird vom Programm Erasmus+ finanziert. Für die Koordination des Netzwerks EENEE ist das PPMi verantwortlich. Weitere Informationen über EENEE und seine Produkte finden sich auf der Website des Netzwerks www.eenee.eu.

Mitglied werden Wenn Sie zu den ökonomischen Aspekten der allgemeinen und beruflichen Bildung forschen, können Sie sich gerne in der Datenbank registrieren und sich neue Forschungsfelder erschließen: eenee.eu/en/database-of-researchers/

Halten Sie sich auf dem Laufenden:



[/groups/1156545348177154](https://www.facebook.com/groups/1156545348177154)



[/company/ eenee-expert-network](https://www.linkedin.com/company/eenee-expert-network)



[European Expert Network on Economics of Education](https://www.researchgate.net/profile/Eenee-Expert-Network)