
659/A(E) XXV. GP

Eingebracht am 24.09.2014

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Dr. Matthias Strolz,
Kollegin und Kollegen

**Betreffend gezielte Personalentwicklung am Schulstandort durch ein
Maßnahmenpaket zur beruflichen Fortbildung für Lehrkräfte**

„Die Fortbildung ist für Lehrer — auch wenn sie nicht immer ausdrücklich vorgeschrieben ist — eine Dienstpflicht. Die Schulleiter erfüllten ihre Aufgabe der Überwachung dieser Dienstpflicht nicht immer effektiv. Weder die Schulleiter noch die Schulaufsicht steuerten — auch aufgrund fehlender bzw. nicht verfügbarer Daten — die Fortbildung ihrer Lehrer im Sinne einer gezielten Personalentwicklung.“
(Rechnungshof, 2007/4, S.71)

Sind unsere Lehrerinnen und Lehrer Fortbildungsverweigerer oder sind die Schulleiter_innen daran „schuld“, dass zu wenig Fortbildung stattfindet? Und ist das Weiterbildungsangebot in Qualität und Quantität ausreichend vorhanden?

Zur Beantwortung dieser Fragen gibt es unterschiedliche methodische Zugänge und damit auch unterschiedliche Ergebnisse. Der Rechnungshof etwa interviewte Leiter_innen von Schulen über die Quantität der Fortbildung: „Der Schulleiterbefragung zufolge bildeten sich die Lehrer der allgemeinbildenden höheren sowie der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen zu je einem Drittel intensiv, mäßig bzw. gar nicht fort. Nur ein Schulleiter hatte jemals einem seiner Lehrer eine dienstliche Weisung zum Besuch einer bestimmten Fortbildungsveranstaltung erteilt.“ (Rechnungshof, 2007, S. 77)

Diesem Ergebnis stehen die bekannten Befunde der TALIS-Studie gegenüber, dass jeder zweite Lehrer an einer AHS gerne mehr Lehrerfortbildung in Anspruch nehmen würde, und dass das Fehlen einer passenden Fortbildung der wichtigste Hinderungsgrund für die Teilnahmeverweigerung an Fortbildungsveranstaltungen war.

In welchen Bereichen besteht also hoher Fortbildungsbedarf? Die Lehrkräfte geben dazu folgendes an: an erster Stelle steht das Unterrichten von Kindern mit

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

besonderen Lernbedürfnissen und an zweiter Stelle der Einsatz von Computern und Internet im Unterricht. (vgl. dazu TALIS 2013 und OECD-Indikatoren 2014)

Was die Anbieter betrifft, so haben in Österreich die Pädagogischen Hochschulen quasi ein Monopol, das von vielen Expert_innen kritisiert wird: Dem System täte es allerdings gut, wenn Lehrer_innen sich künftig auch an den autonomen Universitäten und bei privaten Anbietern fort- und weiterbilden könnten, betont etwa Erziehungswissenschaftler Herbert Altrichter im Gespräch mit der APA. (8.8.2012)

Kritik zum Fortbildungsangebot kam vor kurzem auch aus Oberösterreich: Derzeit würden die Angebote an Lehrveranstaltungen für Fort- und Weiterbildung "mitunter deutlich von dem abweichen, was für Verbesserung des Unterrichts und Schulentwicklung benötigt wird", so Landesschulratspräsident Fritz Enzenhofer in einer Aussendung am 2.5.2014.

Ein letzter Aspekt soll im Zusammenhang mit der beruflichen Fortbildung von Lehrkräften beleuchtet werden: die Unterrichtszeit der Pädagoginnen und Pädagogen in Österreich. Rund 500 Stunden im Jahr beträgt die gesetzliche bzw. vertraglich vereinbarte Netto-Zeit in öffentlichen Bildungseinrichtungen und liegt damit um 100 Stunden unter dem OECD-Durchschnitt (= 600 Stunden). Selbstverständlich ist die Netto-Unterrichtszeit nur ein Teil der Arbeitsbelastung der Lehrkräfte, Vor- und Nachbereitungszeit sind hier nicht berücksichtigt. Dennoch bleibt den österreichischen Lehrkräften im europäischen Vergleich ausreichend Zeit für Fortbildungsmaßnahmen; auch in der unterrichtsfreien Zeit: von 365 Tagen ist in Österreich nur an 185 Tagen Schule. Einen Vorstoß betreffend verpflichtende Fortbildung in der Ferienzeit hat es bereits 2012 seitens der Stadtschulratspräsidentin Susanne Brandsteidl gegeben, die Forderung hat aber im neuen Lehrerdienstrecht keinen Niederschlag gefunden.

Aus unserer Sicht soll der Bedarf an Fortbildungsmaßnahmen am Schulstandort durch die jeweilige Schulleitung identifiziert werden. Maßgeschneiderte Antworten sind als Teil der Personalentwicklung zu formulieren, die ebenfalls in der Kompetenz der Schulleitung liegen soll. Zeitlich soll die Fortbildung auch in der unterrichtsfreien Zeit forciert werden. Das Angebot soll nicht allein durch die Pädagogischen Hochschulen abgedeckt werden, sondern auch durch Universitäten und private Einrichtungen.

Deshalb stellen die unterfertigenden Abgeordneten folgenden

ENTSCHLISSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesministerin für Bildung und Frauen wird aufgefordert, so rasch wie möglich die notwendigen legislativen Schritte einzuleiten, um folgende Maßnahmen im Bereich berufliche Fortbildung für Pädagog_innen umzusetzen:

1. Die Schulleitung ist für die Personalentwicklung am Standort verantwortlich und somit auch für die Identifizierung und Abdeckung des Fortbildungsbedarfs.
2. Verstärkt sind Fortbildungsmaßnahmen in der unterrichtsfreien Zeit anzubieten.
3. Das Angebot an Fortbildungsmaßnahmen soll in Zukunft auch von Universitäten und privaten Einrichtungen (auf Basis einer entsprechenden Qualitätszertifizierung) abgedeckt werden können.“

In formeller Hinsicht wir die Zuweisung an den Unterrichtsausschuss vorgeschlagen.