

Schule im Blick ● punkt

Informationen des Landeselternbeirats Baden-Württemberg



Berufsorientierung für Schüler und Eltern

- Ausbildungsbotschafter informieren über die duale Ausbildung

Bildungsaufbruch Baden-Württemberg

- Petition

Erfahrungen aus der Integration digitaler Medien

- Aus dem Gemeinschaftsschulalltag

Fachtag zur Gemeinschaftsschule

- Bericht der Tagung vom 11.11.2017

Professionelle Weiterentwicklung von Lehrkräften

- Internationale Anregungen zur Optimierung (Teil I)

Bundeselternrat – Herbstplenartagung 2017

- Bericht und Resolution

Elternjahrbuch 2017/2018

- Rezension und Tipps für Eltern

Inhaltsverzeichnis

Berufsorientierung für Schüler und Eltern			
Ausbildungsbotschafter informieren über die duale Ausbildung	3		
Petition			
Bildungsaufbruch Baden-Württemberg	5		
Zumeldung des Landeselternbeirats Baden-Württemberg			
zur Petition Bildungsaufbruch	6		
Erfahrungen aus der Integration digitaler Medien			
in den Gemeinschaftsschulalltag	7		
Medien: Macht – Gewalt – Kultur?			
Bericht Jahrestagung der ajs	10		
Fachtag zur Gemeinschaftsschule			
Bericht der Tagung vom 11.11.2017	11		
Eltern fragen – Michael Rux antwortet			
Was tun mit den alten Elternakten?	13		
		Landesmusikschulbeirat Baden-Württemberg	
		Positionierung zur Ganztagschule	14
		Bundeselternrat	
		Verabschiedungen und Glückwünsche	14
		Die professionelle Weiterentwicklung von Lehrkräften	
		Internationale Anregungen zur Optimierung in Baden-Württemberg (Teil I)	15
		Bundeselternrat – Herbstplenartagung 2017	
		Tagesordnung	19
		Bundeselternrat – Resolution	
		Welche Rolle spielt die Bildung beim Weg der Migranten in die Gesellschaft?	20
		Bundeselternrat fordert:	
		Schulen nicht mit Migrationsfragen allein lassen	22
		Rezension	23
		Cartoon zum Schluss	24

Liebe Leserinnen und Leser!

Was ist Bildung?

Eine akademische Frage, deren Beantwortung wir den Bildungswissenschaften überlassen können? Keineswegs! Diese Frage geht an den innersten Kern unserer Kultur und unseres Selbstverständnisses als Gesellschaft. Ich spreche natürlich vom klassischen Bildungsbegriff, der weit über Schulbildung und Ausbildung hinausgeht. Wir arbeiten ständig an uns selbst, um unsere eigene Bildung als kritische und selbstkritische Individuen, die in unserer Kultur beheimatet sind und an ihr teilhaben, zu vervollkommen. Auch unseren Kindern wollen wir eine umfassende Bildung zuteilwerden lassen. Sie sollen zur Teilhabe an unserer Kultur und zur persönlichen Weiterentwicklung befähigt werden. Und sie sollen in unserer Kultur eine Heimat finden, die sie nicht zuletzt gegen die vielen Irrlichter unserer Zeit immunisiert.



Dr. Carsten T. Rees,
Vorsitzender des
18. Landeselternbeirats

Die Frage nach unserem Bildungsverständnis ist eben keine Frage für beschauliche Gespräche in den Wohnzimmern des sogenannten Bildungsbürgertums. Diese Frage geht ALLE Mitglieder unserer Gesellschaft an.

Daher wage ich die These: Die Frage nach der Bildung im Kontext unserer Kultur ist für unsere Gesellschaft eine existenzielle Frage, der sich diese Gesellschaft in einem breiten und umfassenden Diskurs stellen muss. **Und das gilt umso mehr, als wir gerade eine ganz neue Art von Bildungsmisere erleben, die bedrohliche Züge annimmt – und nicht nur für die Bildungstradition.**

Die Vielzahl der wegen dieser Misere besorgten, enttäuschten, verärgerten, resignierten, zornigen Rückmeldungen von Eltern haben uns dazu veranlasst, zusammen mit Partnern neue Wege zu beschreiten: In diesem Heft finden Sie die Petition „Bildungsaufbruch Baden-Württemberg“, die sich zunächst an die Eltern von Kindern aller Schulen in Baden-Württemberg richtet, zusammen mit einer Zumeldung. Dabei war die Vielfalt der Elternschaft eine gewisse Herausforderung. Manchen waren die Formulierungen zu scharf, vielen jedoch zu schwach.

Eine zentrale Anfrage zur Petition möchte ich sofort beantworten: Warum sind in der Petition so wenige konkrete Forderungen enthalten – außer der durchaus steilen Forderung nach einer Enquete-Kommission? Nun, wir wollen mit dieser Petition zunächst die Information, Vernetzung und Mobilisierung der Elternschaft erreichen. Wir bitten SIE – Eltern, Elternverbände und Elternvereine – über eine Petitionswebsite, deren Link wir in den nächsten zwei Wochen auf der Webseite www.leb-bw.de veröffentlichen werden, mit uns in Kontakt zu treten und uns IHRE Wünsche für konkrete Forderungen zuzuschicken. Natürlich kennen wir viele dieser Forderungen und haben einen groben Rahmen, aber beim Füllen dieses Rahmens vertrauen wir auf SIE und IHRE Rückmeldungen. Uns ist natürlich auch klar, dass das aller brennendste Problem im Land die Unterrichtsversorgung ist, mit allem, was dazu gehört: Unterrichtsausfall, fachfremd vertretener Unterricht, Filme ansehen statt Mathe, keine Schlussnote in einem wichtigen Fach, weil zu viel Unterricht ausgefallen ist, und, und, und ...

Der Austausch mit den Eltern im Land ist ein erster Schritt. Es werden und müssen weitere folgen. Da stehen die Lehrerverbände ganz oben an. Denn ganz klar: Bildungstradition ohne die Lehrer/-innen geht nicht – neben den Eltern sind sie wichtige Garanten. Und jeder Schritt, der ein vertrauensvolles Miteinander von Lehrer/-innen und Eltern für die Bildung unserer Kinder fördert, ist ein Dienst an unserer Gesellschaft. Aber wir werden weitergehen und in dieser Frage die Vernetzung und den Austausch mit den Akteuren der Zivilgesellschaft weiter vorantreiben – und noch weitere Schritte müssen folgen ...

Mit freundlichen Grüßen

Carsten T. Rees

Impressum: Herausgeber: Der Landeselternbeirat Baden-Württemberg, Silberburgstr. 158, 70178 Stuttgart, Vorsitzender: Dr. Carsten T. Rees (ctr) – Redaktionsteam: Joachim Dufner (jd), Stephan Ertle (se), Carmen Haaf (ch), – Koordinator: Joachim Dufner, Am Feuerbach 13, 77654 Offenburg. – Verlag: Neckar-Verlag GmbH, Klosterring 1, 78050 Villingen-Schwenningen, Telefon (07721) 8987-0. E-Mail: info@neckar-verlag.de, Internet-Adresse: www.neckar-verlag.de – Erscheint sechsmal im Schuljahr – Bestellung beim Verlag – Jahresabonnement Euro 12,- zzgl. Porto. Abbestellungen nur zum Schuljahresende schriftlich, jeweils acht Wochen vorher – Rücksendung unverlangt eingeschickter Manuskripte, Bücher und Arbeitsmittel erfolgt nicht. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers oder des Verlags. Zuschriften nur an den Koordinator.

Die professionelle Weiterentwicklung von Lehrkräften

Internationale Anregungen zur Optimierung in Baden-Württemberg (Teil I)

Die enorme Auswirkung der Lehrkräfte auf die Schülerleistung ist in unterschiedlichen Studien bestätigt. Sanders/Rivers (1996) weisen nach, dass eine gute Lehrkraft viermal größeren Nutzen bringt als eine schlechte Lehrkraft, Rockoff deckt auf, dass 23 % der Schülerleistung von der Lehrqualität abhängt, und Rivkin et al. (2001) konnten zeigen, dass der Wechsel von einer durchschnittlichen zu einer sehr guten Lehrkraft den gleichen Effekt hat wie die Verringerung der Klassengröße um 10 Kinder. Erfolgsfaktor des Schulsystems ist folglich die Qualität seiner Lehrkräfte.

Die professionelle Weiterentwicklung von Lehrkräften wird in Deutschland hauptsächlich durch Fortbildungen, meist im Workshop-Format, geprägt. Unterschiedliche Studien weisen jedoch nach, dass gerade dieses Format der einmaligen Vermittlung oft keine Auswirkung auf den Kompetenzzuwachs von Schülerinnen und Schülern besitzt. Eine aktive Auseinandersetzung mit Themen über einen längeren Zeitraum hinweg scheint demgegenüber sehr wirkungsvoll zu sein. Die Länder, die bei der PISA-Studie sehr erfolgreich sind, fordern deshalb von ihren Lehrkräften mindestens 100 Stunden Fortbildungen im Jahr ein (vgl. OECD 2009).

Diese sind in länderspezifische Entwicklungskonzepte eingebettet, die dazu beitragen, professionelles Lernen über die Berufsdauer zu steuern und Entwicklungsanreize zu schaffen. Im Folgenden sollen systemimmanente Vorgehensweisen aus Singapur und Australien thematisiert werden, die die individuelle Entwicklung der einzelnen Lehrkraft entlang von Lehrbildungsstandards in den Mittelpunkt stellen.

Im zweiten Teil dieses Artikels in einer der nächsten Ausgaben von SiB stehen Entwicklungsansätze aus Japan und Kanada im Mittelpunkt, die die Arbeit in professionellen Teams als Professionalisierungsinstrument nutzen. Beide Herangehensweisen, die individuelle wie die kollektive, beinhalten Aspekte, die die baden-württembergische Diskussion um eine Veränderung der Fortbildungspraxis bereichern können.



Britta Klopsch

Die individuelle Entwicklung im Fokus

Die Professionalisierung von Lehrkräften erfolgt in vielen Ländern entlang von Lehrbildungsstandards. Diese sind für unterschiedliche Arbeitsbereiche definiert und zeigen auf, was von einer Lehrkraft auf unterschiedlichen Ausprägungsstufen erwartet wird. Die Ausrichtung an professionellen Standards kann dabei einerseits für die Akkreditierung von Lehrbildungsprogrammen genutzt werden, ermöglicht aber auch die Zertifizierung und Dokumentation von Leistung (vgl. Darling-Hammond et al. 2010). Mit der Hilfe von Standards werden Benchmarks für Reflexionen und Diskussionen über Lehrpraktiken geschaffen. Es können weiterführende Lernbedürfnisse von Lehrkräften aufgedeckt werden und Nachweise für die Verbesserung

der Praxis gesammelt werden.

Auch in Deutschland liegen Lehrbildungsstandards vor, die unterschiedliche Kompetenzbereiche näher erläutern. Allerdings wurden diese für das Ende des Studiums bzw. des Referendariats definiert und begleiten die professionelle Weiterentwicklung der Lehrkräfte im Berufsleben bislang nicht.

Singapur und Australien arbeiten beide auf der Grundlage von Lehrbildungsstandards, anhand derer sich die Weiterentwicklung von Lehrkräften abbilden, entwerfen und überprüfen lässt. Grundlegende Unterschiede liegen in der Herangehensweise an die individuelle Entwicklung und die Evaluation der jeweiligen Kompetenzen.

Karriereentwicklung in Singapur

Singapur hat als Stadtstaat ohne natürliche Ressourcen und keine nennenswerte Landmasse als einziges Kapital den Menschen. Diese damit in Verbindung stehende große ökonomische Verwundbarkeit führte dazu, dass die Bildung einen immensen Wert in der Wahrnehmung des Einzelnen besitzt. Mehrere Reformen wurden durchgeführt, um die Lehrkräfte-

taus- und -weiterbildung aktuellen Bedürfnissen anzupassen und kontinuierlich zu verbessern.

Durch diesen zentralen Fokus auf Bildung gelang es dem Land Singapur, sich in den letzten 40 Jahren vom Entwicklungsland zu einem Erste-Welt-Land zu entwickeln, das bei internationalen Bildungsleistungsvergleichsstudien konstant exzellent abschneidet.

Die Ausbildung zur Lehrkraft beginnt in Singapur durch eine strenge Auswahl bei der Zulassung zum Studium, die auf der

Kompetenzbereich	Kompetenz LehrerInnen...
Unterricht	• planen Unterricht fach- und sachgerecht; führen ihn sachlich und fachlich korrekt durch
	• unterstützen Lernen durch Gestaltung von Lernsituationen; motivieren und befähigen Zusammenhänge herzustellen und Gelerntes zu nutzen
	• fördern Fähigkeiten zum selbstbestimmten Lernen/Arbeiten.
Erziehen	• kennen soziale/ kulturelle Lebensbedingungen, nehmen Einfluss auf individuelle Entwicklung
	• vermitteln Werte/ Normen, unterstützen selbstbestimmtes Urteilen/ Handeln
	• finden Lösungsansätze für Schwierigkeiten/ Konflikte in Schule/ Unterricht
Beurteilen	• diagnostizieren Lernvoraussetzungen und -prozesse; fördern gezielt, beraten Lernende/ Eltern
	• erfassen Leistungen auf Grundlage transparenter Beurteilungsmaßstäbe
Innovieren	• sind sich besonderen Anforderungen des Berufs bewusst, verstehen Beruf als öffentliches Amt mit besonderer Verantwortung/ Verpflichtung
	• verstehen Beruf als ständige Lernaufgabe
	• beteiligen sich an Planung/ Umsetzung schulischer Projekte/ Vorhaben

Abb. 1: Professionelle Standards in Deutschland (vgl. KMK 2004)

Kategorien	Kompetenzbeschreibungen
Ganzheitliche Erziehung des Kindes (Nurturing the whole child)	<i>Keine weiteren</i>
Wissen erweitern (Cultivating knowledge)	<ul style="list-style-type: none"> • Fachwissen beherrschen • Analytisches Denken • Initiativenübernahme • Kreatives Lehren
Herz und Verstand gewinnen (Winning Hearts and Minds)	<ul style="list-style-type: none"> • Die Umwelt verstehen • Andere weiterentwickeln
Zusammenarbeit mit anderen (Working with others)	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern als Partner • Arbeiten im Team
Sich selbst und andere kennen (knowing self and others)	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion • Persönliche Integrität • Verständnis für andere • Respekt gegenüber anderen

Abb. 2: Standards in Singapur

Basis der Abiturnote, eines Literacy-Tests, dem Nachweis von Praktika und einem individuellen Interview basiert. Etwa 18 % der Bewerber werden letztendlich jährlich berücksichtigt. Der große Ansturm auf den Lehrerberuf kann einerseits durch das hohe soziale Ansehen der Lehrkräfte begründet werden, hängt andererseits aber auch mit der Bezahlung zusammen, die sich mit Anstellungen in der Industrie messen kann.

Die professionelle Entwicklung der Lehrkräfte im Beruf wird jedes Jahr gezielt geplant und unterstützt. Zu Beginn jedes Schuljahres formulieren die Lehrkräfte individuelle Lern- und Entwicklungspläne, verbunden mit persönlichen Zielen in den Bereichen „ganzheitliches Schülerlernen“, „Zuwendung zur Schule“, „Zusammenarbeit mit Eltern“ und „professionelle Weiterentwicklung“. Zur Erfüllung der Ziele wird ein individueller Fortbildungsplan erstellt sowie gemeinsam mit einem Vertreter der Schulbehörde abgestimmt, welche vorhandenen

oder zu erwerbenden Kompetenzen zu welchen Zielen führen können (vgl. Steiner 2010).

Das zugrundeliegende Kompetenzraster besitzt vier Kategorien (vgl. Abb. 2) mit weiteren Kompetenzbeschreibungen. Deren Erreichung wird am Ende des Schuljahres überprüft und in vier Ausprägungsstufen (nicht beobachtet, entwickelt, kompetent, überschritten) eingeschätzt. Lediglich der fünfte Bereich dient der Selbstreflexion und unterliegt keiner Kontrolle.

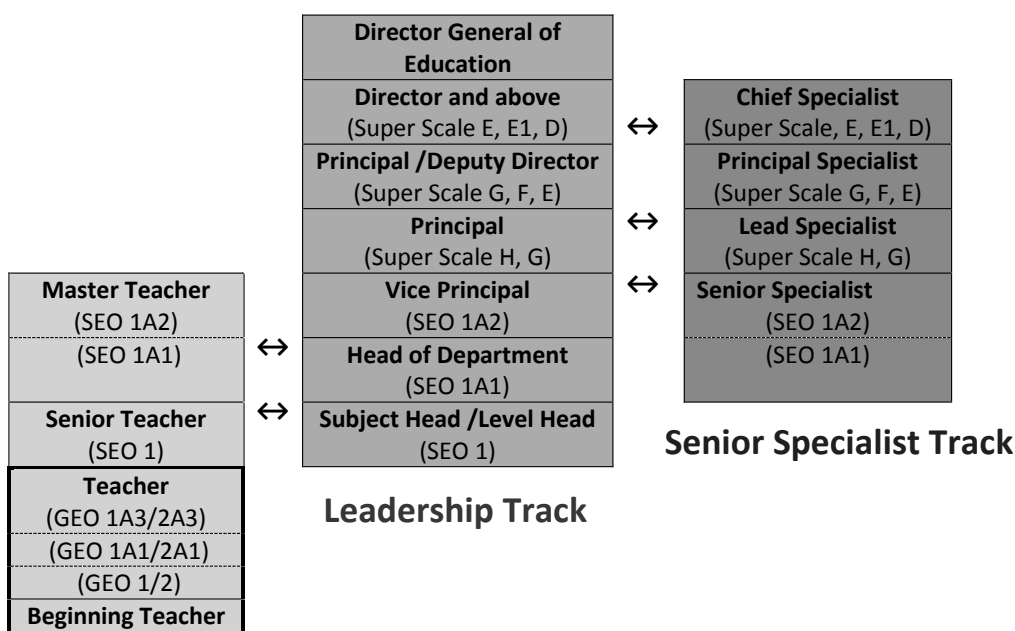
Über das ganze Schuljahr hinweg werden die Lehrkräfte durch so genannte Supervisors begleitet, die den Lernzuwachs kontinuierlich überprüfen und Fortbildungen empfehlen. In Singapur sind pro Schuljahr für jede Lehrperson 100 Stunden

Fortbildungen vorgesehen. Am Ende des Schuljahres bewertet die Lehrkraft sich dann selbst, wird von Supervisor und Schulleitung schriftlich beurteilt und erhält Empfehlungen für die weitere berufliche Entwicklung. Diese kann in dreierlei Richtung eingeschlagen werden (siehe Abb. 3) (vgl. Steiner 2010):

- die Weiterentwicklung im Berufsfeld der Lehrkraft hin zum Master Teacher (Teaching Track),
- die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen innerhalb der Schule oder im Ministerium (Leadership Track) oder
- eine Tätigkeit in der Curriculumentwicklung und Lehrkräfteteausbildung (Senior Specialist Track).

Voraussetzung zur weiteren Entwicklung innerhalb eines Karriereweges ist jedoch zunächst die erfolgreiche Absolvierung der Karrierewege vom ‚Beginning Teacher‘ bis zum ‚Teacher‘.

Erst danach kann man die Pfade wechseln. Sollte der eingeschlagene Weg sich als nicht richtig erweisen, kann der Weg auch weiter in einen nächsten Pfad oder zurück zur Lehrkraft geschritten werden. Voraussetzung, weiter im Beruf zu bleiben, ist jedoch die gelungene Entwicklung zum Teacher. Sollte diese Hürde nicht gemeistert werden, müssen die Lehrkräfte den Beruf verlassen.



Teaching Track

Abb. 3: Karrierewege in Singapur

Andererseits ist hier das Besondere, dass keine Karriere im Ministerium möglich ist, ohne zu Beginn des Berufslebens die sechsjährige Entwicklung vom ‚Beginning Teacher‘ zum ‚Teacher‘ durchlaufen zu haben.

Standardorientierung in Australien

Das Bildungssystem in Australien besitzt Ähnlichkeiten mit dem deutschen Bildungswesen: Es ist ebenfalls als föderales System aufgebaut und durchläuft, ähnlich wie in Deutschland, seit den 1990er Jahren unterschiedliche Phasen einer gesteigerten Autonomie der Schulen. In internationalen Vergleichsstudien ist Australien im Mittelfeld zu finden. Größtes Problem des Landes ist es, die Bildungsbenachteiligung zu verbessern und Lehrkräfte im Beruf zu halten, bzw. Menschen für den Beruf zu gewinnen.

Um die Attraktivität des Berufes zu steigern und eine Transparenz dessen zu schaffen, was zum Berufsfeld gehört, wurden aus 120 einzelnen und gemeinsamen Vorlagen von Bundes- und Staatsregierungen, Gewerkschaften, Personen der Schulaufsicht, Schulen und Lehrkräften nationale Lehrerbildungsstandards entwickelt. Diese wurden von 6000 Lehrkräften in ihrer Anwendbarkeit und auf ihre Relevanz hin überprüft und weiterentwickelt (www.aitsl.edu).

Ergebnis ist ein detailliert ausgearbeitetes Kompetenzraster, das online für alle Lehrkräfte und interessierte Personen frei zugänglich ist. Es kann gleichermaßen zur individuellen Auseinandersetzung wie einer gemeinsamen Auseinandersetzung, beispielsweise im Kollegium, dienen.

Die Standards im Kompetenzraster lassen sich den Bereichen ‚Professionelles Expertenwissen‘ (professional knowledge), ‚Handlungswissen mit dem Schwerpunkt Unterricht‘ (professional practice) und ‚Professionelles Engagement‘ (professional engagement) zuordnen. Allen Standards sind jeweils sechs oder sieben Focus Areas (Schwerpunkte) zugeordnet, die auf vier Niveaustufen (graduate, proficient, highly accomplished und lead) konkrete Handlungen ausweisen. Auf diese Weise können sich die Lehrkräfte nicht nur gezielt zuordnen – sie erhalten auch Anhaltspunkte, wie eine Weiterentwicklung aussehen könnte (vgl. www.aitsl.edu).

Die Entwicklungsstufe „graduate“ beschreibt die Fähigkeiten von Hochschulabsolventen. Kernstufe des Systems ist der „proficient teacher“. Innerhalb von fünf Jahren müssen alle „graduate teachers“ eine Entwicklung zum „proficient teacher“ nachweisen. Ohne diese professionelle Entwicklung dürfen sie nicht weiter als Lehrkraft beschäftigt werden. Der Nachweis der entsprechenden Kompetenzen erfolgt durch Beispiele der Lehrpraxis (durch Unterrichtsbesuche und Videoausschnitte, die die Lehrkräfte der Bewerbung um die nächsthöhere Qualifizierungsstufe beilegen), durch Nachweise des Leistungszuwachses der Schülerinnen und Schüler und durch Empfehlungen der Schulleitung. Um die nächst höhere Stufe zu erreichen, müssen alle sieben Standards in allen Focus Areas in der jeweils nächsthöheren Stufe durch mindestens zwei Nachweise dargelegt werden.

Im Gegensatz zu Singapur sind die nächsthöheren Stufen nicht mit einem Anstieg des Gehalts oder einer bestimmten Position verbunden. Es handelt sich hierbei um einen bestimmten Ruf und ein Prestige des jeweiligen Lehrers bzw. der Lehrerin, wenn sie oder er die Stufen ‚high accomplished‘ oder ‚lead‘ erreicht. Alle Stufen werden für jeweils 5 Jahre erteilt und müssen dann erneut nachgewiesen werden.

Zur Auseinandersetzung mit den Standards wurden unterschiedliche Unterstützungsinstrumente geschaffen, die alle online zugänglich sind, um Lehrkräften und Schulleitungen auch im „Outback“ gleichermaßen mit qualitativ hochwertigen Weiterbildungsmaßnahmen zu versorgen. Diese umfassen beispielsweise unterschiedliche Workbooks, mit deren Hilfe sich die Lehrkräfte individuell reflektieren können. Es kann aber auch beispielsweise auf Impulse zur effektiveren Kooperation zurückgegriffen werden, um die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt in Kollegien zu stärken. Darüber hinaus liegen für fast alle

Kategorie	Standard
Professionelles Expertenwissen (Professional Knowledge)	(1) Kenntnisse über Lernvoraussetzungen und deren professionelle Förderung
	(2) Fachwissenschaftliche und fachdidaktische Kenntnisse
Handlungskompetenzen mit dem Schwerpunkt Unterricht (Professional Practice)	(3) Umsetzung effektiver Lehr-Lernprozesse
	(4) Gestaltung einer Unterstützenden und sicheren Lernumgebung
	(5) Leistungsmessung, formative Leistungsrückmeldung und Lerndokumentation
Professionelles Engagement (Professional Engagement)	(6) Professionelles Lernen
	(7) Zusammenarbeit mit Kollegen, Eltern und Partnern der Schule

Professionelles Expertenwissen (Professional Knowledge)				
(2) Fachwissenschaftliche und fachdidaktische Kenntnisse				
Focus Area	Karrierestufen			
	graduate	proficient	Highly accomplished	lead
2.1. Inhalt und Lehrstrategien des Fachgebiets	<ul style="list-style-type: none"> zeigt Verständnis und Wissen des Konzepts, der wesentlichen Aspekte und der Struktur der Inhalte des Fachgebiets und den damit verbundenen Lehrstrategien. 	<ul style="list-style-type: none"> wendet das Wissen und das Verständnis des Faches und seiner Lehrstrategien an, um anregende Lehrstrategien zu entwickeln. 	<ul style="list-style-type: none"> unterstützt Kollegen durch die Verwendung aktuellen und umfangreichen Wissens über Inhalte und Lehrstrategien, um wirkungsvolle Lehr-Lernstrategien zu entwickeln. 	<ul style="list-style-type: none"> leitet Initiativen in der Schule an, um das Inhaltswissen und die Lehrstrategien zu evaluieren und zu verbessern. unterrichtet vorbildlich auf der Basis von effektiven, forschungsgestützten Lehr-Lern-Programmen.

Abb. 4. Standards in Australien

Kompetenzbeschreibungen der Karrierestufen Videos vor, anhand derer man vergleichen kann, wie der Unterricht einer Person auf der entsprechenden Stufe aussehen würde (vgl. www.aitsl.edu).

Neben der digitalen Herangehensweise stehen in Australien zusätzlich Workshops von Lehrerfortbildungsinstitutionen sowie den Universitäten Mentoring und Coaching Programme zur Verfügung (vgl. Ling/ Mackenzie 2015).

Für die deutsche Diskussion um eine transparente und gezielte professionelle Weiterentwicklung der Lehrkräfte können insbesondere die detailliert ausgearbeiteten Karrierestufen hilfreich sein. Durch sie wird es möglich, gezielt über guten Unterricht und Kriterien der Arbeit als Lehrkraft ins Gespräch zu kommen und individuell wie gemeinsam Handlungsmuster zu reflektieren.

Fazit

Unterschiedliche Kompetenzen der Lehrkräfte können durch die Arbeit mit Standards nicht nur besser herausgearbeitet werden und als Leitlinien professioneller Arbeit dienen, sondern können auch das Fortbildungsangebot stärken, indem dieses spezifisch auf unterschiedliche Standards abgestimmt wird.

Zur Stärkung der baden-württembergischen Lehrkräfte scheint es sinnvoll, ebenfalls klare und aufeinander abgestimmte Standards für unterschiedliche Karrierestufen und Zeitabschnitte im Lehrerberuf (bspw. Studienabschluss, Referendariatsabschluss, nach 15 Jahren im Beruf, nach 20 Jahren im Beruf) zu formulieren. Die Lehrkräfte müssten in diesem Zusammenhang zudem auf Überprüfungsmöglichkeiten zurückgreifen können, die es ihnen erleichtern, sich unterschiedlichen Kompetenzstufen zuzuordnen und eigene Stärken und Schwächen herauszufinden.

Einzelne Fortbildungsangebote müssten dann gezielt auf die unterschiedlichen Karrierestufen ausgerichtet werden, um in sich stimmige Entwicklungsanreize und -möglichkeiten zu schaffen.

Dr. Britta Klopsch
Institut für Bildungswissenschaft
Universität Heidelberg
Akademiestr. 3
69117 Heidelberg

Literatur

- DARLING-HAMMOND, L.; CHUNG WEI, R.; ANDREE, A. (2010). *How high achieving countries develop great teachers*. <https://edpolicy.stanford.edu/sites/default/files/publications/how-high-achieving-countries-develop-great-teachers.pdf> [13.04.2015].
- KMK – STÄNDIGE KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (2004). *STANDARDS FÜR DIE LEHRERBILDUNG: Bildungswissenschaften. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004*. www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung.pdf. [11.02.2015].
- DUDLEY, P. (2015). *How Lesson Study Works and why it creates excellent learning and teaching*. In: Dudley, P. (Hg.). *Lesson Study. Professional learning for our time*. Routledge: London, S. 1–28.
- LING, L.; MACKENZIE, N. (2015). *An Australian Perspective on Teacher Professional Development in Supercomplex times*. In: *Psychology, Society and Education*, Vol 7(3), S. 264–278.
- OECD (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments. First Results from TALIS*. OECD: Paris.
- RIVKIN, S.; HANSHEK, E.A.; KAIN, J.F. (2001). *Teachers, schools and academic achievement. Working Paper 6691*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- ROCKOFF, J. (2004). *The Impact of Individual Teachers on Student Achievement. Evidence from Panel Data*. *American Economic Review*, 94 (2), S. 247–252.
- SANDERS, W.; RIVERS, J. (1996). *Cumulative and Residual Effects of Teachers on Future Students Academic Achievement. Research Progress Report*. Knoxville: TN, University of Tennessee.
- STEINER, L. (2010). *Using Competency based evaluation to drive teacher excellence. Lessons from Singapore*. Public Impact: Chapel Hill, NY.

Erratum

In *Schule im Blickpunkt 1 2017/2018* S. 8 steht im Artikel „Rechtsschreibtraining auf andere Art – Ein Buch zu einem alten Thema“ von Dipl.-Päd. Detlef Träbert leider eine falsche Adresse.

Die korrekte Adresse lautet:

„Schubs“-Schulberatungsservice, Dipl.-Päd. Detlef Träbert, Solinger Str. 21, 51145 Köln,

Tel.: 0 22 03 / 9 24 55 44, Fax: 9 24 55 45, Internet: www.schulberatungsservice.de

Wir bitten den Fehler zu entschuldigen.



Der 18. Landeselternbeirat

Geschäftsstelle des LEB

Silberburgstr. 158, 70178 Stuttgart, Tel. 0711/741094, Telefax 0711/741096, Mail: info@leb-bw.de

Geschäftsführender Vorstand:

Vorsitzender: Dr. Carsten T. Rees
Stellv. Vorsitzende: Mathias Fiola, Petra Rietzler, Friedrich-Wilhelm Behrens
Kassenwart: Dr. Matthias Zimmermann
Stellv. Kassenwartin: Sigrid Maichle
Schriftführer: Carmen Haaf

	Regierungsbezirk Freiburg	Regierungsbezirk Karlsruhe	Regierungsbezirk Stuttgart	Regierungsbezirk Tübingen
Grundschule	Sandra Hans Mail: hans@leb-bw.de	Katrin Ballhaus Mail: ballhaus@leb-bw.de	Doreen Halm Mail: halm@leb-bw.de	Marc Scheerle Mail: scheerle@leb-bw.de
Gemeinschafts- schule	Petra Rietzler Mail: rietzler@leb-bw.de	Nicole Nicklis Mail: nicklis@leb-bw.de	Marie Rudisile-Knoedler Mail: rudisile-knoedler@leb-bw.de	Sabine Buchmann-Mayer Mail: buchmann-mayer@leb-bw.de
Werkrealschule/ Hauptschule	Gabriele Hils Mail: hils@leb-bw.de	Mathias Fey Mail: fey@leb-bw.de	nicht besetzt	Norbert Hölle Mail: hoelle@leb-bw.de
Realschule	Jutta Luem-Eigenmann Mail: ludem-eigenmann@leb-bw.de	Carmen Haaf Mail: haaf@leb-bw.de	Manuela Afolabi Mail: afolabi@leb-bw.de	Dieter Schmoll Mail: schmoll@leb-bw.de
Gymnasium	Dr. Carsten Thomas Rees Mail: rees@leb-bw.de	Dr. Matthias Zimmermann Mail: zimmermann@leb-bw.de	Anja Wild Mail: wild@leb-bw.de	Stephan Ertle Mail: ertle@leb-bw.de
Sonderpäd. Bil- dungs- und Bera- tungszentren	Friedrich-Wilhelm Behrens Mail: behrens@leb-bw.de	Adolf Albin Mail: Albin@leb-bw.de	Nancy Ohlhausen Mail: ohlhausen@leb-bw.de	nicht besetzt
Berufsschule	Heike Stöckmeyer Mail: stoeckmeyer@leb-bw.de	Michael Th. Schäfer Mail: schaefer@leb-bw.de	Dunja Recht Mail: recht@leb-bw.de	Mathias Fiola Mail: fiola@leb-bw.de
Berufliches Gymnasium	Joachim Dufner Mail: dufner@leb-bw.de	Matthias Mackert Mail: mackert@leb-bw.de	Sabine Wassmer Mail: wassmer@leb-bw.de	Sigrid Maichle Mail: maichle@leb-bw.de
Schulen in freier Trägerschaft	Astrid Egerer Mail: egerer@leb-bw.de			

Cartoon zum Schluss



Schule im Blickpunkt

Informationen des Landeselternbeirats Baden-Württemberg

**gut und aktuell
informiert durch's Schuljahr
für nur € 12,-**



Schule im Blickpunkt informiert engagierte Eltern und Elternvertreter, aber auch Lehrkräfte und Schulleitungen über Fragestellungen, Diskussionen und Beschlüsse des Landeselternbeirats. Themen, die Eltern beschäftigen, werden gut lesbar aufbereitet und diskutiert.

Eltern, die neu in die Elternvertretung gewählt wurden, erhalten durch **Schule im Blickpunkt** viele Hilfestellungen, Einblicke in diverse schulelevante Themengebiete sowie Tipps für die alltägliche Elternarbeit.

Bei allem steht eine gute und konstruktive Zusammenarbeit aller am Schulleben Beteiligten im Vordergrund.

Abonnieren Sie **Schule im Blickpunkt** als Schule oder Elternbeirat für alle Klassenelternvertreter. Die Finanzierung kann über die Schule, die Elternbeiratskasse oder z.B. auch über Sponsoring geschehen.

Bleiben Sie informiert: Sofern Sie noch nicht zum Abonnenten- oder Empfängerkreis gehören, empfehlen wir Ihnen als interessierte Eltern, sich diese Zeitschrift für den eigenen persönlichen Gebrauch zu abonnieren.

Bestellcoupon ausfüllen und senden an:

Neckar-Verlag GmbH • D-78045 Villingen-Schwenningen

Telefon +49 (0) 7721/8987-0 • Fax -50 • E-Mail: bestellungen@neckar-verlag.de • Internet: www.neckar-verlag.de

Bestellcoupon

Hiermit bestelle ich auf Rechnung (zzgl. Versandkostenanteil)

___ Ex. *Schule im Blickpunkt* **Jahresabonnement** € 12,-
___ Ex. *Schule im Blickpunkt* **Leseexemplar** € ---

Schule im Blickpunkt

- erscheint sechsmal jährlich
- 1. Ausgabe eines Jahrganges erscheint zum Schuljahresanfang

Jahresabonnement € 12,-
Einzelpreis € 2,50
jeweils zzgl. Versandkosten

Meine Anschrift

Kd.-Nr.: _____

Datum und rechtsverbindliche Unterschrift

Widerrufsrecht

Sie haben das Recht, binnen vierzehn Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beträgt vierzehn Tage ab dem Tag, an dem Sie oder ein von Ihnen benannter Dritter, der nicht der Beförderer ist, die erste Ware in Besitz genommen haben bzw. hat. Um Ihr Widerrufsrecht auszuüben, müssen Sie dem Neckar-Verlag mittels einer eindeutigen Erklärung (z. B. ein mit der Post versandter Brief, Telefax oder E-Mail) über Ihren Entschluss, diesen Vertrag zu widerrufen, informieren. Zur Wahrung der Widerrufsfrist reicht es aus, dass Sie die Mitteilung über die Ausübung des Widerrufsrechts vor Ablauf der Widerrufsfrist absenden.