

HAND:ET-Empfehlungen zur Unterstützung der sozial-emotionalen Kompetenzen und des Diversitätsbewusstseins von Lehrkräften in Bildungspolitik und Bildungspraxis

Urška Štremfel, Ana Kozina, Tina Vršnik Perše, Iva Odak, Ivana Pikić Jugović, Lisa Paleczek, Valerie Fredericks, Nina Roczen, Mojca Rožman, Nina Eliasson, Helene Dahlström, Gina Tomé, Margarida Gaspar de Matos, Hrvoje Bakić, Aleš Ojsteršek,
Iva Perković

Januar 2024

Projektdetails

Titel: HAND:ET-Empfehlungen zur Unterstützung der sozial-emotionalen Kompetenzen und des Diversitätsbewusstseins von Lehrkräften in Bildungspolitik und Bildungspraxis

Finanzierung: Europäische Kommission, Europäische Exekutivagentur für Bildung und Kultur Erasmus+, Key Action 3, Policy Experimentation

Dauer: 1.3.2021 – 28.2.2024

Leitung: Dr.ⁱⁿ Ana Kozina (ana.kozina@pei.si)
Educational Research Institute, Slowenien

Partner*innen: Bildungsministerium, Slowenien
Ministerium für Wissenschaft und Bildung, Kroatien
Bildungsdirektion Steiermark, Österreich
DIPF | Leibniz – Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, Deutschland
Institut für Sozialforschung Zagreb, Kroatien
Universität Graz, Österreich
Mid Sweden Universität, Schweden
Universität Lissabon, Portugal
Aarhus University, Dänemark
NEPC | Network of Education Policy Centers

Webseite: <https://handinhand.si/de/>

Facebook: <https://www.facebook.com/HANDinHAND.si>

EINFÜHRUNG

Über das Projekt

Grund des HAND:ET Projekts

Die Europäische Union (EU) und ihre Mitgliedstaaten sind heutzutage mit einigen Herausforderungen in Bezug auf den Lehrberuf konfrontiert. Dazu zählen hohe Kündigungsrationen, der Mangel an Studierenden, die sich in ein Lehramtsstudium einschreiben, gemeinsam mit dem Mangel an Lehrkräften, der auf das Altern der aktiven Lehrpersonen zurückzuführen ist (Pensionierungen). Lehrpersonen, die im Beruf bleiben, erleben dadurch ein höheres Arbeitspensum und ein hohes Stresslevel. Darüber hinaus drücken Lehrkräfte Bedarf an Unterstützung aus, um mit einer neuen Ära der Diversität im Klassenzimmer umzugehen, und um das gestiegene Arbeitspensum zu bewältigen.

Fokus und Ziel des Projekts

Das HAND:ET-Projekt konzentriert sich sowohl auf die Unterstützung von Lehrkräften im Hinblick auf die Entwicklung ihrer sozial-emotionalen Kompetenzen sowie ihres Diversitätsbewusstseins (SEDA¹), um sie auf das tägliche Arbeitsleben in Klassenzimmern mit mehr Diversität vorzubereiten und sie dazu zu befähigen, flexibel und kompetent mit neuen Herausforderungen umzugehen. Indem das Projekt diese Kompetenzentwicklung mit der daraus resultierenden Begünstigung von Selbstfürsorge und der Verbesserung von Kollaborationen unter Lehrkräften beleuchtet, wird das Wohlbefinden der Lehrpersonen in den Mittelpunkt gerückt. Durch die innovative Verknüpfung von Diversitätsbewusstsein mit sozialen und emotionalen Kompetenzen vermittelt das Projekt HAND:ET Lehrkräften Kompetenzen, die sie in die Lage versetzen, die Herausforderungen des Unterrichtens in heterogenen Klassen zu meistern, sie vor einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Beruf zu bewahren und die es ihnen ermöglichen, ihre Karriere zu verfolgen und zu planen sowie gleichzeitig ihr eigenes Wohlbefinden und das ihrer Schüler*innen zu fördern.

¹ SEDA ist ein Akronym für *Social, Emotional and Diversity Awareness*, welches im englischen Original verwendet wird

Maßnahmen

Um diese Ziele zu erreichen, wurden einige Maßnahmen gesetzt. Dazu zählen sechs Schlüsselaufgaben:

- **Entwicklung von zentralen Kompetenzen.** Wir zählen folgende Kompetenzen zu unseren zentralen Kompetenzen: sowohl soziale und emotionale Kompetenzen (Bewusstsein über sich selbst, Selbstmanagement, Soziales Bewusstsein, Beziehungskompetenz, verantwortungsvolle Entscheidungen treffen) als auch Diversitätsbewusstsein. Die Entwicklung dieser Kompetenzen wurde in diesem Programm mithilfe von Werkzeugen wie Achtsamkeit, empathischer Neugier und Reflexion unterstützt.
- **Entwicklung des HAND:ET-Systems.** Die Projektpartner*innen entwickelten das HAND:ET-Programm, das ein Set an innovativen, mitgestaltenden Aktivitäten und Lernerfahrungen darstellt und zusammen mit regulärer / fortlaufender Supervision und Unterstützung das HAND:ET-System bildet.
- **„Train the Trainers.“ (Ausbildung der Trainer*innen).** Die Ausbildung von Trainer*innen war ein Hauptfokus, um das HAND:ET-System in unterschiedlichen Umfeldern auf nationaler Ebene zu implementieren. Bevor das HAND:ET System im Rahmen von Feldstudien in den teilnehmenden Ländern implementiert wurde, nahmen alle Trainer*innen an „Train the Trainers“-Vorbereitungen teil, die aus sechs ganztägigen Trainings bestanden (vier Tage für sozial-emotionale Kompetenzen, zwei Tage für Diversitätsbewusstsein). Zudem besuchten sie einen acht-wöchigen Kurs für Mindfulness-Based Stress Reduction („MBSR“). Während der Implementierung wurden die Trainer*innen engmaschig begleitet, um sie in diesem Prozess zu unterstützen.
- **Implementierung des Feldstudien-Experiments.** Das HAND:ET-System wurde in fünf Ländern implementiert, die an der Feldstudie teilnahmen (Österreich, Kroatien, Portugal, Schweden, Slowenien). Das längere Programm (sechs Tage vor Ort und fünf zweistündige Online-Einheiten) wurde für Lehrkräfte, das kürzere Programm (zwei Tage am vor Ort und eine zweistündige Online-Einheit) für Schulleitungen und schulisches Fachpersonal angeboten.

- **Summative und formative Evaluierung.** Das Programm wurde in jedem Land, das an der Feldstudie teilnahm, sowohl unter summativen als auch unter formativen Aspekten evaluiert, wobei ein quantitativer und ein qualitativer Ansatz kombiniert wurden.
- **Empfehlungen für Politik und Praxis.** Die Empfehlungen von HAND:ET, das Lehrpersonal hinsichtlich der Entwicklung ihrer SEDA-Kompetenzen in der Bildungspolitik und der Bildungspraxis, die in diesem Dokument zu finden sind, zielen darauf ab, das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Bereitstellung systemischer Unterstützung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften zu schärfen und Bereiche zu identifizieren, in denen diese Unterstützung besonders benötigt wird.

Über die Empfehlungen von HAND:ET

Als politisch experimentelles Projekt zielt HAND:ET darauf ab, politikorientierte Forschungsergebnisse zu liefern, um die individuellen, schulischen und systemischen Faktoren besser zu verstehen, die für die Verbesserung der SEDA-Kompetenzen von Lehrpersonen zur Unterstützung und Steuerung ihrer beruflichen Laufbahn entscheidend sind. Das Projekt HAND:ET strebt an, maßgeblich zu einer umfangreichen EU-Lehrpersonenpolitik beizutragen, die jede Phase der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen berücksichtigt. Es werden Empfehlungen auf EU- und Länderebene ausgesprochen, die strukturelle Probleme adressieren, die heutzutage im Lehrberuf auftreten. Basierend darauf werden Rahmenbedingungen, die notwendig sind, um die HAND:ET Ergebnisse auf unterschiedliche Kontexte übertragbar und somit das Projekt nachhaltig zu machen und im breiteren Rahmen die SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften und deren professionelle Entwicklung zu unterstützen, formuliert.

Die Empfehlungen basieren auf einer Prüfung von sowohl bereits existierenden politischen Rahmenbedingungen, die in den teilnehmenden Ländern zur Unterstützung der SEDA-Kompetenzentwicklung dienen, als auch auf Erkenntnissen der externen Evaluierung des HAND:ET Systems und auf den Einblicken der Interessensvertreter*innen aus den jeweiligen Ländern.

Die Empfehlungen, die in diesem Dokument vorgestellt werden, werden in zwei Teilen präsentiert. Im ersten Teil finden sich die allgemeinen Empfehlungen, die wir als absolut notwendig erachten, um Praxis und Bildungspolitik sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene weiter zu entwickeln. Tatsächlich sollten diese Empfehlungen gemeinsam berücksichtigt werden, da viele eng miteinander verbunden sind. Die Reihenfolge, in der sie aufgelistet sind, deutet nicht auf eine bestimmte Priorität hin, sondern kann als sinnvolle Orientierung für die Durchführung von Maßnahmen angesehen werden, die sicherstellen sollen, dass die Entwicklung der SEDA Kompetenzen von Lehrpersonen in der EU ihr gesamtes Potential entfalten kann. Diese breitgefächerten Empfehlungen für die EU-Bildungspolitik, sowie Bildungspolitik auf nationaler Ebene lauten wie folgt:

1. Einbezug von SEDA-Inhalten in die berufliche Weiterbildung der Lehrkräfte
2. Unterstützung bei der Entwicklung und Implementierung von SEDA-Programmen für Lehrkräfte

3. Berücksichtigung des Einflusses der Arbeitsbedingungen auf das Wohlbefinden der Lehrkräfte
4. Verbesserung des beruflichen Status von Lehrkräften in der Gesellschaft
5. Verbesserung des politischen Rahmens zur Unterstützung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften auf allen Ebenen der Multi-Level-Governance der EU

Im zweiten Teil werden die wichtigsten spezifischen Empfehlungen vorgestellt, die unserer Meinung nach zusätzlich zu den allgemeinen Empfehlungen des ersten Teils bei der Entwicklung nationaler Umsetzungspläne zur systematischen Unterstützung der Entwicklung von SEDA-Kompetenzen bei Lehrkräften in den Ländern, in denen Feldstudien durchgeführt wurden (Österreich, Kroatien, Portugal, Schweden, Slowenien), besonders berücksichtigt werden sollten.



Empfehlungen für Bildungspolitik und -praxis auf EU- und nationaler Ebene

1. Einbezug von SEDA-Inhalten in die Ausbildung von Lehrkräften

Zentrale Erkenntnisse und Ergebnisse

Die Analyse des politischen Kontexts in den Ländern, in denen die Feldstudien durchgeführt wurden (Österreich, Kroatien, Portugal, Schweden, Slowenien) zeigt auf, dass es an systemischer Unterstützung für Lehrkräfte und Schulpersonal in der Entwicklung von SEDA-Kompetenzen mangelt, sowohl in der Ausbildung als auch in der kontinuierlichen Fortbildung von Lehrpersonen. Für die Bewältigung der aktuellen pädagogischen Herausforderungen sind Programme, die sich auf die SEDA-Kompetenzen der Lehrkräfte konzentrieren, unerlässlich. In den EU-Ländern haben sich Programme bisher weitgehend auf die Förderung der SEDA-Kompetenzen von Schüler*innen und weniger auf die SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften konzentriert. Der Mangel an Möglichkeiten zur Entwicklung von SEDA-Kompetenzen in der Ausbildung wurde insbesondere von den teilnehmenden Lehrkräften in allen Ländern der Feldstudie festgestellt (Štremfel, 2024).

Empfehlungen

1.1 Erstausbildung

1.1.1 Integration der SEDA-Kompetenzen in bestehende Kurse und Erwägung ihrer Einführung in Rahmen spezifischer Fächer. Obwohl der universelle Charakter der SEDA-Kompetenzen es ihnen erlaubt, in verschiedene Fächer integriert zu werden, könnten spezifische Fächer, die sich auf die SEDA-Kompetenzen konzentrieren, einen weiteren Mehrwert bieten und das Thema umfassend behandeln.

1.1.2 Verbesserung der SEDA-Kompetenzen von Hochschullehrkräften. Lehrkräfte haben eine Vorbildfunktion für ihre Studierenden. Dies trifft auch auf Hochschullehrkräfte zu, die zukünftiges Lehrpersonal ausbilden.

1.1.3 Sicherstellung, dass künftige Lehrkräfte eine angemessene Ausbildung in diesem Bereich erhalten. Dies könnte dadurch erreicht werden, dass SEDA-Kompetenzen in die Kompetenzprofile von Hochschulabsolvent*innen (künftigen Lehrkräften) und in die Kriterien für die Programmakkreditierung aufgenommen werden und / oder dass von allen künftigen Lehrkräften

bestimmte Credits im Bereich der Entwicklung von SEDA-Kompetenzen erlangt werden müssen.

1.2 Kontinuierliche berufliche Entwicklung

- 1.2.1 Aufzeigen der Bedeutung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung im SEDA-Bereich, wobei die Zeit, die für die kontinuierliche Fortbildung eingeräumt wird, als Teil der bezahlten Arbeitszeit gilt.** Die systemische Ausgestaltung der kontinuierlichen Fortbildung hat einen starken Einfluss auf Bereitschaft, Motivation und Verantwortungsgefühl der Lehrkräfte, daran teilzunehmen.
- 1.2.2 Planung langfristiger Programme zur kontinuierlichen beruflichen Entwicklung.** Langfristige Programme, die professionelle Lerngemeinschaften und unterstützende Umfelder in Schulen einführen, werden empfohlen. Die Kooperation mit der Schulleitung in diesen Programmen ist entscheidend.
- 1.2.3 Bereitstellung von Supervision als systemische Maßnahme und Praxis.** Damit SEDA-Kompetenzen vollständig entwickelt werden können, ist eine kontinuierliche und langfristige professionelle Unterstützung in Form von Supervision erforderlich.
- 1.2.4 Maßgeschneiderte Unterstützung für Berufsanfänger*innen.** Dies ist besonders im ersten Berufsjahr wichtig, um Stress zu regulieren, die Selbstfürsorge zu verbessern und die SEDA-Kompetenzen der Lehrkräfte zu unterstützen, damit sie den vielfältigen Herausforderungen des Berufsalltags gewachsen sind.
- 1.2.5 Erstellung eines Kompetenzrahmens für Lehrkräfte.** Dieser sollte die grundlegenden Kompetenzen, die Lehrkräfte entwickeln sollten, klar benennen. In einem ersten Schritt könnte daher die Teilnahme an bestimmten Stunden der kontinuierlichen Fortbildung im Bereich der SEDA-Kompetenzentwicklung für jede Lehrkraft verpflichtend gemacht werden.
- 1.2.6 Einführung verpflichtender spezieller SEDA-Programme für neue Mitarbeiter*innen ohne Lehrqualifikation.** Es muss sichergestellt werden, dass die derzeitigen politischen Maßnahmen zur Überwindung des

Lehrkräftemangels in ganz Europa die Bedeutung der SEDA-Kompetenzen des Bildungspersonals nicht außer Acht lassen.



2. Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von SEDA-Programmen für Lehrkräfte

Erkenntnisse und Ergebnisse

Die formative und summative Evaluierung des HAND:ET-Systems zeigen mehrere positive Ergebnisse. Darunter waren eine Zunahme der SEDA-Kompetenzen der Lehrkräfte, ihre positive Bewertung des Programms, wahrgenommene Veränderungen in Bezug auf Aspekte ihres Lebensstils und ein breites Spektrum an berichteten Lernergebnissen zu verzeichnen. Das HAND:ET-System kann demnach als wirksam bewertet werden, auch wenn seine Auswirkungen komplex sind, von Land zu Land zu variieren scheinen und vom jeweiligen Konstrukt, das untersucht wird, abhängen. Auf der Grundlage der Ergebnisse werden mehrere Schwerpunkte empfohlen, die es bei der Planung und Durchführung von Programmen zur Förderung der SEDA-Kompetenzen von Lehrpersonen zu berücksichtigen gilt (für weitere Einzelheiten siehe Kozina, 2024).

Empfehlungen

- 2.1 Integration von sozialen und emotionalen Kompetenzen und Diversitätsbewusstsein.** Die Komplexität der zeitweiligen Herausforderungen im Unterricht erfordert erweiterte soziale und emotionale Kompetenzen und Diversitätsbewusstsein von Lehrpersonen. Durch den Einbezug dieser Kombination von Kompetenzen könnten sie sich gegenseitig verstärken und zu positiveren Ergebnissen führen.
- 2.2 Inhaltliche Flexibilität.** SEDA-Programme sollten ihre wichtigsten Bestandteile (Konzentration auf Kernkompetenzen und Kernaktivitäten) beibehalten und gleichzeitig an die Bedürfnisse spezifischer nationaler Kontexte, Schulen oder Teilnehmer*innen angepasst werden. Die Anpassungen können sich auch auf die verschiedenen Karrierestufen der Teilnehmer*innen beziehen.
- 2.3 Länge des Programms.** Obwohl das Programm HAND:ET in einer längeren (ganzjährigen) und einer kürzeren (zwei Treffen) Version durchgeführt wurde und somit eine flexible Durchführung ermöglicht, wird die längere Version von den Teilnehmer*innen bevorzugt und hat sich als effizienter erwiesen.

- 2.4 Langfristige Unterstützung durch Supervision.** Die Gewährleistung einer langfristigen professionellen Unterstützung für die Teilnehmer*innen an SEDA-Programmen würde die langfristige Wirksamkeit der Programme und die Qualität der Umsetzung der wichtigsten Bestandteile der Programme in der täglichen Praxis von Lehrkräften verbessern.
- 2.5 Vor Ort-Durchführung des Programms.** Die Durchführung vor Ort (jedoch außerhalb der Schule) ermöglicht im Vergleich zur online / virtuellen Durchführung eine aktiveren Beteiligung und Zusammenarbeit der Lehrkräfte und fördert ihre Interaktion sowie ihren Austausch. Sie schafft auch die Möglichkeit, Abstand vom Arbeitsalltag zu gewinnen und sich auf die Entwicklung der SEDA-Kompetenzen zu konzentrieren.
- 2.6 Ganzschulischer Ansatz.** Da SEDA-Kompetenzen eng mit einem positiven Schulklima verbunden sind, sollten SEDA-Programme die gesamte Schule einbeziehen. Die Einbindung der Schulleitung ist wichtig, um Engagement und Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Dazu gehört auch die Veränderung der Schulkultur, indem die Ausrichtung auf soziale Interaktion und Beziehungen stärker betont wird. Außerdem kann das Programm so an die Bedürfnisse der jeweiligen Schule angepasst werden.
- 2.7 Kompetente und erfahrene Ausbildner*innen.** Für die Durchführung von SEDA-Programmen, die auf die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen eingehen und eine positive und inklusive Atmosphäre schaffen, werden Ausbildner*innen / Trainer*innen mit angemessenem beruflichem Hintergrund und Erfahrung benötigt. Um ihre Rolle erfolgreich ausüben zu können, müssen sie eine Grundausbildung erhalten und durch Supervision unterstützt werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Trainer*innen das Training mit dem Fokus auf ihre eigenen SEDA-Kompetenzen absolvieren.
- 2.8 Kleine Gruppen.** Gruppen mit 15-25 Teilnehmer*innen werden für die Durchführung von SEDA-Programmen bevorzugt, da der Erwerb von SEDA-Kompetenzen viele praktische und interaktive Übungen beinhaltet und kleine Gruppen auch eine aktive Beteiligung aller Teilnehmer*innen ermöglichen.
- 2.9 Multimethodische Evaluierung des Programms.** SEDA-Programme müssen evaluiert werden. Es wird ein multimethodischer Ansatz empfohlen, der aus qualitativen und quantitativen Maßnahmen besteht und ein experimentelles

und teilnehmer*innenorientiertes Verfahren kombiniert, das summative und formative Komponenten umfasst.



3. Berücksichtigung des Einflusses der Arbeitsbedingungen auf das Wohlbefinden der Lehrkräfte

Wichtigste Erkenntnisse und Ergebnisse

Lehrkräfte berichten von arbeitsbedingtem Stress, der sich aus dem Umfang der Verwaltungsaufgaben, dem Personalmangel, der mangelnden Unterstützung durch externe professionelle Stellen, dem herausfordernden Verhalten von Schüler*innen, den häufigen Änderungen nationaler Politiken und Vorschriften und in einigen Fällen auch aus einem Mangel an Fähigkeiten und Ausbildung ergibt. Ihre geringe Zufriedenheit mit den bestehenden Arbeitsbedingungen zeigte sich auch in Streiks (z.B. in Kroatien im Jahr 2019 und in Portugal im Jahr 2023).

Empfehlungen

- 3.1 Berücksichtigung des persönlichen und beruflichen Wohlbefindens der Lehrkräfte durch eine systematische Analyse der Bedürfnisse der Lehrkräfte vor Ort.** Dies sollte dazu beitragen, evidenzbasierte Maßnahmen auf Systemebene für den Bereich zu entwickeln.
- 3.2 Unterstützung von Schulleiter*innen bei der Anerkennung der Bedeutung von SEDA-Kompetenzen.** Die Anerkennung der Bedeutung von SEDA-Kompetenzen im schulischen Umfeld durch die Schulleitung sowie die Entwicklung ihrer eigenen SEDA-Kompetenzen sind wichtig für positive zwischenmenschliche Beziehungen und ein positives Schulklima.
- 3.3 Einrichtung von Unterstützungsdienssten, mit denen Lehrkräfte ihre Herausforderungen in einem sicheren Umfeld besprechen können.** Dies kann je nach nationalem Kontext durch die Einrichtung von schulinternen oder externen Unterstützungsdienssten geschehen.
- 3.4 Gewährleistung eines möglichst hohen Anteils an unbefristeten Arbeitsplätzen in den Schulen.** Die relativ häufigen befristeten Verträge machen den Lehrberuf weniger attraktiv und erhöhen Stress für Lehrkräfte. Die häufige Fluktuation von Lehrpersonal kann sich auch negativ auf das Schulklima und das Wohlbefinden der Schüler*innen auswirken, das weitgehend von stabilen und unterstützenden Beziehungen zu den Lehrpersonen abhängt.

- 
- 3.5 Schaffung nationaler Rahmenbedingungen für die Berufsentwicklung.** Es ist von grundlegender Bedeutung, nationale Rahmenbedingungen für die Berufsentwicklung zu schaffen, die eine stimulierende Entwicklung ermöglichen und die Motivation und Bereitschaft der Lehrkräfte, im Beruf zu bleiben, erhöhen.
 - 3.6 Bereitstellung flexibler Arbeitsverhältnisse.** Diese können es Lehrpersonen ermöglichen, vorübergehend andere Aufgaben im Bildungssystem zu übernehmen (z.B. praxisorientierte Forschung, Arbeit von Beamt*innen auf regionaler oder nationaler Ebene).
 - 3.7 Sensibilisierung der Lehrkräfte dafür, wie wichtig es ist, das Problem ihrer ungünstigen Arbeitsbedingungen auf politischer und gesellschaftlicher Ebene zu thematisieren.** Lehrpersonen haben den besten Einblick in die beruflichen Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind. Um sie systematisch zu adressieren, ist es notwendig, dass Lehrpersonen sie auf politischer Ebene proaktiv mitteilen können.

4. Verbesserung der beruflichen Stellung von Lehrkräften in der Gesellschaft

Zentrale Erkenntnisse und Ergebnisse

Menschen haben das existenzielle Bedürfnis, sich wertgeschätzt zu fühlen und das Gefühl zu haben, ihre Integrität erhalten zu können. Lehrkräfte stehen an vorderster Front, wenn die vielerlei gesellschaftlichen Herausforderungen im Klassenzimmer als Mikrokosmos, der die Gesellschaft als Ganzes widerspiegelt, zum Ausdruck kommen; gleichzeitig sind sie entscheidende Akteur*innen, wenn das Klassenzimmer von heute als die Gesellschaft von morgen betrachtet wird (Juul & Jensen 2005, 2017; Mattson, 2019 in Kozina, 2024). Die TALIS-Daten (OECD, 2019a, b) zeigen jedoch, dass sich die Mehrheit der Lehrkräfte in den HAND:ET-Ländern in der Gesellschaft nicht wertgeschätzt fühlt. Dies kann zu den ohnehin schon stressigen Arbeitsbedingungen, dem geringen Wohlbefinden und Burnout von Lehrkräften negativ beitragen. Obwohl SEDA-Kompetenzen Lehrpersonen helfen können, mit diesem Druck umzugehen, sind auch systemische Veränderungen in der Gesellschaft erforderlich, um dem Lehrberuf mehr Wertschätzung entgegenzubringen.

Empfehlungen

- 4.1 Gewinnung von Studierenden für ein Lehramtsstudium.** Systematische bildungspolitische Maßnahmen (z.B. Stipendien) sind erforderlich, um die besten Kandidat*innen für den Lehrberuf zu gewinnen.
- 4.2 Erhöhung der Kapazität der Lehramtsstudiengänge an den Universitäten.** Der für die kommenden Jahre EU-weit prognostizierte Lehrkräftemangel lässt erwarten, dass die vorhandenen Kapazitäten (Anzahl der Studierenden) in den Lehramtsstudiengängen nicht ausreichen werden, um freie Stellen zu besetzen.
- 4.3 Durchführung von öffentlichen Kampagnen zur Förderung des Lehrberufs.** Die Geschichten einzelner Lehrkräfte und der Rolle, die sie im Leben der Schüler*innen spielen, sollten aufgezeigt werden, um (junge) Bürger*innen zu inspirieren, den Lehrberuf zu schätzen und ihn zu ergreifen.
- 4.4 (Öffentliche) Anerkennung der Leistungen von Lehrkräften durch Auszeichnungen für Lehrpersonal.** Die Leistungen einzelner Lehrpersonen

sollten stark gefördert werden, um den Wert des Berufs in der Gesellschaft zu steigern – als Bestätigung ihrer Arbeit und um andere Lehrpersonen zu inspirieren, in diesem Beruf zu bleiben.

- 4.5 Sensibilisierung der Eltern für ihre Rechte und Pflichten sowie für die Grenzen ihrer Beteiligung am Bildungsprozess.** Heutzutage geben Lehrkräfte an, dass die Kommunikation mit den Eltern ein wesentlicher Bestandteil ihres arbeitsbezogenen Stresses darstellt. Es ist wichtig, ein angemessenes Verhältnis von Verantwortung und Autorität zwischen Bildungseinrichtungen und Eltern herzustellen, wenn es darum geht, die Lern- und Bildungsziele der Schüler*innen zu erreichen.
- 4.6 Förderung der Medienberichterstattung über die Bedeutung von Lehrpersonen und dem Wissen in der Gesellschaft.** Eine häufigere und unterstützende Berichterstattung über bildungsbezogene Themen kann dazu beitragen, das Bewusstsein für die wichtige Rolle der Lehrkräfte und der Bildung in der Gesellschaft zu schärfen.

5. Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen für die Förderung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften auf allen Ebenen der Multi-Level-Governance in der EU

Wichtigste Erkenntnisse und Ergebnisse

Die Überprüfung bestehender politischer Maßnahmen in den am HAND:ET-Projekt teilnehmenden Ländern zeigt, dass die Entwicklung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften in Bezug auf klare politische Ziele, berufliche Aus- und Weiterbildung, günstige Arbeitsbedingungen sowie systematische Messungen und unterstützende politikorientierte Forschung nicht optimal gefördert wird. Für viele dieser Maßnahmen, zu denen wir in den vorangegangenen Abschnitten bereits Empfehlungen gegeben haben, ist politische Unterstützung auf hoher Ebene erforderlich.

Empfehlungen

- 5.1 Priorisierung von Bildung in der Politik.** Dies würde allen Beteiligten signalisieren, dass Bildung wichtig ist, und sie in einem gemeinsamen Engagement und in den Bemühungen zur Förderung der Bildung als Voraussetzung für eine bessere Zukunft der Gesellschaft verankern.
- 5.2 Schaffung klarer europäischer und nationaler politischer Rahmenbedingungen für die Entwicklung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften.** Klare politische Rahmenbedingungen würden die Verantwortlichkeiten der Akteur*innen klären und ihr Bewusstsein und Engagement für das Thema stärken.
- 5.3 Formulierung politischer Ziele in Bezug auf die Entwicklung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften.** Für eine wirksame Politik ist es entscheidend, dass ihre Ziele klar formuliert sind. Dies schärft den Fokus der verschiedenen Interessengruppen bei der Verfolgung dieser Ziele und verbessert gleichzeitig die Chancen, dass ihre Erreichung entsprechend gemessen wird.
- 5.6. Aufwertung der SEDA-Dimension der Bildung.** Dies könnte dadurch geschehen, dass die Ergebnisse von Lehrkräften und Schüler*innen in diesem Bereich als ein wichtiger Indikator für die Qualität von Bildung, die sich derzeit

weitgehend auf kognitive Ergebnisse konzentriert und soziale und emotionale Ergebnisse außer Acht lässt, hervorgehoben werden.

- 5.5 *Eröffnung von Möglichkeiten für die Mitsprache von Lehrkräften bei der Gestaltung der Bildungspolitik.*** Lehrkräfte sollten die normativen und faktischen Möglichkeiten gegeben werden, sich aktiv an der Gestaltung der Lehrkräftepolitik auf schulischer, lokaler, regionaler, nationaler und EU-Ebene zu beteiligen.
- 5.6 *Systematische Aufnahme von SEDA-Kompetenzen in die Schulentwicklungspläne.*** Dies würde das Engagement der gesamten Schule für die Entwicklung von SEDA-Kompetenzen stärken.
- 5.7 *Unterstützung einer systematischen Bedarfsanalyse für Lehrkräfte im SEDA-Bereich.*** Diese sollte sich auch auf das Wohlbefinden des Lehrpersonals, beruflichen Stress und Burnout beziehen. Die Bewertung der Bedürfnisse von Lehrkräften ist wichtig für die Entwicklung bedarfsgerechter Maßnahmen in diesem Bereich.
- 5.8 *Unterstützung der wissenschaftlichen Forschung in diesem Bereich.*** Die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Forschung sind für die Entwicklung evidenzbasierter Maßnahmen zur Förderung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften und ihres Wohlbefindens von entscheidender Bedeutung.



Empfehlungen für Planumsetzungen auf nationaler Ebene

ÖSTERREICH

Ausgangsbasis

Laut dem Monitor für allgemeine und berufliche Bildung (Education and Training Monitor: Europäische Kommission, 2023) steht das österreichische Bildungssystem vor mehreren Herausforderungen, die den Lehrberuf betreffen. Darunter sind:

- der erhebliche Fachkräftemangel aufgrund alternder Lehrkräfte, steigender Schüler*innenzahlen und vieler qualifizierter Absolvent*innen, die sich gegen den Eintritt in den Lehrberuf entscheiden,
- die geringe Attraktivität des Lehrberufs,
- die mangelnde Wertschätzung des Lehrberufs in der Gesellschaft und
- das begrenzte Angebot an Mentoring sowie Unterstützung für neue Lehrkräfte.

Empfehlungen

- Die Entwicklung der SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften könnte in die Human Resource Development-Rahmenbedingungen für das österreichische Schulsystem, das derzeit vom technischen Support der Europäischen Kommission vorbereitet wird, integriert werden.
- Die landesweite Kampagne „Klasse Job“ zielt darauf auf, das Image von Schulen zu modernisieren, Menschen dazu zu ermutigen, den Lehrberuf zu ergreifen und die Lehrkräfteausbildung zu entwickeln. Zumindest in der finalen Phase könnte diese Kampagne wesentlich vom Inhalt der Entwicklung von SEDA-Kompetenzen profitieren.

Beide Empfehlungen könnten besonders unterstützt werden durch:

- Bewusstseinsschärfung unter Bildungsexpert*innen und politischen Entscheidungstragenden, dass SEDA-Kompetenzen und Achtsamkeitsansätze mentale Gesundheit fördern können und, dass Lehrkräfte SEDA-Kompetenzen als fundamentales Werkzeug und grundlegendes Instrument für ihre täglichen Aufgaben im Umgang miteinander und mit ihren Schüler*innen benötigen,
- Bereitstellung einer klaren nationalen Definition der SEDA-Kompetenzen,
- Sicherstellung der Bereitstellung von Mentoring und Supervision in Bezug auf die SEDA-Kompetenzen für junge Lehrkräfte,

- eine bessere Strukturierung der Fortbildung, mehr Informationen darüber, wo spezifische Angebote zu finden sind, mehr Möglichkeiten, diese zu bewerben, die Schaffung struktureller Möglichkeiten, kontinuierliche Fortbildung als ganzes Schulteam oder für mehr als zwei Stunden zu besuchen – innerhalb der festgelegten Arbeitszeit – und indem Initiativen angeboten werden, an dieser kontinuierlichen Fortbildung teilzunehmen und
- Befreiung der Schulleitung von organisatorischen und administrativen Aufgaben, Aufbau und Ausweitung der Möglichkeit, ihre SEDA-Kompetenzen in einer positiven Schulkultur zu festigen, die als wichtiger Faktor für das Wohlbefinden von Lehrkräften und Schüler*innen gilt.

KROATIEN

Ausgangsbasis

Laut dem Monitor für allgemeine und berufliche Bildung (Education and Training Monitor: Europäische Kommission, 2023) steht das kroatische Bildungssystem vor mehreren Herausforderungen, die den Lehrberuf betreffen, darunter:

- der Mangel an Lehrkräften in bestimmten Teilen des Landes (z.B. auf Inseln, in kleinen ländlichen Gegenden),
- der Mangel an Lehrkräften im MINT-Bereich,
- das geringe Gehalt (verglichen mit dem Durchschnittsgehalt),
- der Druck seitens der Eltern,
- das hohe Arbeitspensum im administrativen Bereich,
- das Gefühl von Lehrkräften, dass der Lehrberuf keine Wertschätzung erfährt und
- der große Anteil an Lehrkräften, die nicht das Gefühl haben, die Richtlinien im Bildungssystem beeinflussen zu können oder dass Politiker*innen ihre Meinungen schätzen würden.

Empfehlungen

- Das Bewusstsein von Schulleitungen für den dringenden Bedarf, das Wohlbefinden von Lehrkräften und die Entwicklung von SEDA-Kompetenzen anzusprechen, schärfen.
- Eine weitere Adaption des HAND:ET-Programms auf landesweiter Ebene in Erwägung ziehen.
- Die Diskussion bezüglich der Einführung organisatorischer und legaler Aspekte einer weiteren Implementierung des HAND:ET-Programms in die kroatische Bildungslandschaft weiterzuführen.
- Wege überlegen, über die das Programm zur Förderung von SEDA-Kompetenzen in das erste Ausbildungsjahr von Lehrkräften eingeführt werden kann (Schulpraxis).
- Erörterung möglicher Formen der Umsetzung des Programms in der vorgesehenen Laufbahnperiode mit der Agentur für Bildung und Lehrkräfteausbildung.
- In Absprache mit lokalen Interessensvertreter*innen in der Bildung Möglichkeiten in Erwägung ziehen, wie eine SEDA-Lernweise in örtliche Gemeinschaften einführbar ist.

- Prüfung möglicher Änderungen des rechtlichen Rahmens, um die Hindernisse für eine effektive Ausbildung im Dienstleistungsbereich zu beseitigen.
- Nationale Finanzierung von Forschung / Projekten im Zusammenhang mit SEDA-Kompetenzen in Schulen stärken.

PORUGAL

Ausgangsbasis

Laut dem Monitor für allgemeine und berufliche Bildung (Education and Training Monitor: Europäische Kommission, 2023) steht das portugiesische Bildungssystem vor mehreren Herausforderungen, die den Lehrberuf betreffen, darunter:

- Das Altern von Lehrkräften und der Fakt, dass wenige junge Menschen den Beruf ergreifen.
- Spezielle Regionen stoßen auf Lehrkräftemangel in manchen Fachbereichen und Spezialisierungen.
- Die Zahl an Lehramt-Absolvent*innen sinkt.
- Lehrkräfte glauben, dass die Gesellschaft ihre Arbeit nicht wertschätzt.
- Viele Lehrkräfte berichten von arbeitsbedingtem Stress und Erschöpfung.

Empfehlungen

- Derzeit wird in Portugal ein neues Modell der Lehrpersonenausbildung präsentiert, das längere Praktika beinhaltet. Die Möglichkeit zur Integration der SEDA-Kompetenzentwicklung sollte für diese Planung berücksichtigt werden.
- Die Absicht, die administrative Last von Lehrkräften zu verringern, eröffnet die Möglichkeit zur Diskussion, ob diese Zeit der beruflichen Entwicklung der Lehrkräfte der SEDA-Kompetenzentwicklung gewidmet werden kann.
- Da einige (kürzere) SEDA-Kompetenz-Trainings für Lehrkräfte in Portugal existieren, sollten gemeinsame Rahmenbedingungen und systemische Unterstützung für diese Bedingungen berücksichtigt werden.

SLOWENIEN

Ausgangsbasis

Laut dem Monitor für allgemeine und berufliche Bildung (Education and Training Monitor: Europäische Kommission, 2023) steht das slowenische Bildungssystem vor Herausforderungen in Bezug auf den Lehrer*innenberuf, darunter:

- Daten des slowenischen Arbeitsamts weisen auf Herausforderungen bei der Rekrutierung von qualifizierten Lehrkräften hin. Trotzdem ist kein umfassender Datensatz, der auf dem Lehrkräftemangel basiert, zentral verfügbar.
- Über 25 % des slowenischen Lehrpersonals geben an, die Position als Lehrkraft innerhalb der nächsten fünf Jahre aufzugeben zu wollen (OECD, 2019b), und das sind mehr als der OECD-Durchschnitt. Slowenien ist unter den Top 5 Ländern, in denen Lehrkräfte, die angaben, am Arbeitsplatz Stress zu erfahren, viel eher dazu neigen, den Beruf innerhalb der nächsten fünf Jahre zu verlassen.
- Nur ein kleiner Prozentanteil an Lehrkräften nimmt ihre Arbeit von der Gesellschaft als wertgeschätzt wahr.
- Diskriminierendes Verhalten von Lehrkräften sowie die nicht unterstützenden Beziehungen zu Schüler*innen sind Probleme, die von international vergleichenden Bewertungsstudien aufgedeckt wurden.

Empfehlungen

- Damit sich zukünftiges, professionelles Bildungspersonal neue Kompetenzen aneignen kann – dazu zählen digitale und nachhaltige Entwicklungskompetenzen – plant das Bildungsministerium, einen Antrag für aktualisierte pädagogische Studienprogramme vorzulegen, die in zumindest 92 Pilotstudien getestet und evaluiert werden. Dies könnte eine ausgezeichnete Möglichkeit sein, die Entwicklung von SEDA-Kompetenzen ebenfalls in ein Experiment einzubetten.
- Was digitale Fähigkeiten und Kompetenzen im Umgang mit Umweltverträglichkeit betrifft, sollte das Bildungsministerium mithilfe des Recovery and Resilience-Plans Optionen berücksichtigen, die großräumiges Training im Bereich des sicheren und unterstützenden Schulumfelds beinhalten, die auch die SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften umfassen.

- Der Bedarf an hochqualitativen, langfristigen und empirisch getesteten, kontinuierlichen Ausbildungsprogrammen, die auf die SEDA-Kompetenzen von Lehrkräften abzielen, sollte anerkannt werden.
- Mehr Zeit des Curriculums sollte Aktivitäten gewidmet sein, die die SEDA-Kompetenzen von Schüler*innen betreffen und spezielle Unterstützung sollte der Entwicklung von SEDA-Kompetenzen von Klassenlehrpersonal gelten.
- Der Übergang von Universität zum Beruf, gemeinsam mit Mentoring und Supervision für Lehrkräfte am Beginn ihrer Karriere, sollte im Bereich der SEDA-Kompetenzentwicklung ebenso besser unterstützt werden.
- Das Wohlbefinden von Lehrkräften und deren SEDA-Kompetenzen als Indikator für qualitativ hochwertige Ausbildung sollten in den neuen Rahmenbedingungen zur Identifizierung und der Sicherstellung von Qualität in der Bildung berücksichtigt werden.
- Der ganzschulische Ansatz und eine positive Schulumgebung sollten mit den nachfolgenden Punkten gestärkt werden:
 - ganze Schulteams unterstützen, darin eingeschlossen die SEDA-Kompetenzentwicklung für die Schulleitung,
 - Möglichkeiten in Betracht ziehen, mit denen eine SEDA-Lernweise bedeutsam in Schulbildungspläne aufgenommen werden kann und
 - Schulpsycholog*innen weiter von administrativen Tätigkeiten ablösen, sodass sie ihre Kompetenzen voll und ganz dafür verwenden können, Lehrkräfte in Bezug auf Arbeitsstress, Wohlbefinden und der SEDA-Kompetenzentwicklung zu unterstützen.

SCHWEDEN

Ausgangsbasis

Laut dem Monitor für allgemeine und berufliche Bildung (Education and Training Monitor: Europäische Kommission, 2023) steht das schwedische Bildungssystem vor mehreren Herausforderungen, die den Lehrberuf betreffen, darunter:

- Lehrkräftemangel in den meisten Bildungssektoren und
- Lehrkräfte glauben nicht, dass ihr Beruf in der Gesellschaft Wertschätzung findet.

Empfehlungen

- In Schweden sind Vorbereitungen für ein bundesweites, professionelles Programm für Lehrkräfte in Arbeit. Es zielt auf die Kompetenzentwicklung von Lehrkräften ab, um die Lehrqualität zu erhöhen und den Beruf attraktiver zu machen. An diesem Punkt ist es wichtig, anzumerken, welchen hohen Stellenwert qualitativ hochwertige (evidenzbasierte) Programmimplementierung hat und sich für den Bedarf an SEDA-Kompetenzentwicklung als Teil einer kontinuierlichen beruflichen Entwicklung einzusetzen.
- Die Nationale Agentur für Bildung in Schweden sollte langfristige, nationale Weiterbildung für Lehrkräfte und anderes Schulpersonal hinsichtlich des Verständnisses und der Entwicklung von SEDA-Kompetenzen anbieten, um Lehrkräfte in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dies könnte auf die gleiche Weise organisiert werden, wie das Investment in Weiterbildung in den Bereichen Lesen, Wissenschaft und Mathematik in Schweden.
- Die Verantwortung in Schweden, Pflichtschulen zu organisieren und zu führen, obliegt den Hauptplanenden (öffentlich oder unabhängig), während Initiativen, sich auf SEDA-Kompetenzen zu fokussieren, zu einem gewissen Grad einzelnen Schulen oder Gemeinden obliegen. Es ist daher notwendig, das Bewusstsein unter Schulleitungen und Gemeindebehörden hinsichtlich der Wichtigkeit von SEDA-Kompetenzen zu schärfen.
- In Schweden wird die kontinuierliche professionelle Entwicklung unter Einbezug ganzer Schulteams schon angewandt, und zwar in den Kenntnisbereichen Lesen, Wissenschaft und Mathematik. Unter Betrachtung der Wichtigkeit von

SEDA-Kompetenzen, könnte ein solches Ausbildungsgerüst auch in diesem Bereich aufgebaut werden.



Referenzen / Bibliografie

European Commission (2023). *Education and Training Monitor 2023*.
<https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/>

Kozina, A. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 1: Experimentation Perspectives*. Waxmann Verlag.

OECD (2019a). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.

OECD (2019b). *TALIS 2018 results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD Publishing.

Štremfel, U. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 2: Policy Perspectives*. Waxmann Verlag.

Weitere Quellen

Gøtzsche, K. et al. (2022). HAND in HAND: Empowering teachers, A training programme to develop social and emotional competencies and diversity awareness in teachers and other school staff.
https://handinhand.si/documents/18/Hand_in_Hand_Program_EN.pdf

Kozina, A. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 1: Experimentation Perspectives*. Waxmann Verlag.

Štremfel, U. (ed.) (2024, in press). *Empowering Teachers Across Europe to Deal with Social, Emotional and Diversity Related Challenges. Volume 2: Policy Perspectives*. Waxmann Verlag.