

Die PädagogInnen der Zukunft

Leitbild, Handlungsfelder und Maßnahmen



Beste Bildung für
Österreichs Zukunft

EINLEITUNG

Engagierte, gut ausgebildete, motivierte und motivierende Lehrpersonen sind entscheidend für erfolgreiche Lebenswege von Kindern und Jugendlichen. Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsbereiche nehmen als Gestalter und Architekten der Zukunft eine Schlüsselposition für Gesellschaft und Zukunft ein. Gesellschaftlicher Wandel sowie Veränderungen in Arbeitswelt und Familie stellen die Berufsgruppe der Pädagoginnen und Pädagogen allerdings vor wachsende Herausforderungen. Zudem erfährt der Berufsstand in der öffentlichen Debatte häufig nicht jene Wertschätzung und Anerkennung, die ihm gebührt.

Die Industriellenvereinigung (IV) hat bereits in ihrem Schulreformkonzept („Beste Bildung für Österreichs Zukunft: Bildung neu denken. Schule besser leben“) verantwortliche Pädagoginnen und Pädagogen als wesentliche Erfolgsfaktoren für die gelingende Schule von morgen hervorgehoben. Auch in ihrem umfassenden Bildungskonzept für die Elementarpädagogik („Elementarpädagogik: Beste Bildung von Anfang an“) wird der hohe Stellenwert der Pädagoginnen und Pädagogen deutlich.

Mit ihrem neuen Konzept „Die PädagogInnen der Zukunft“ stellt die IV die **Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsbereiche**¹ in den Mittelpunkt und legt zugleich den sechsten Baustein ihres Bildungsprogramms „Beste Bildung für Österreichs Zukunft“ vor.

Mit dem vorliegenden Konzept sind folgende Zielsetzungen verbunden:

- Entwicklung eines Leitbildes für die Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsbereiche, das ein professionelles Rollen- und Selbstverständnis (Einstellungen und Haltungen) sowie zentrale Tätigkeiten und Kernaufgaben beschreibt.
- Aufzeigen von erforderlichen Rahmenbedingungen und Reformmaßnahmen, um ein unterstützendes, arbeits- und lernförderliches Klima für Lehrende und Lernende zu fördern.
- Verständnis für die pädagogische Verantwortung und die qualitativen Leistungen der Pädagoginnen und Pädagogen wecken, um Wertschätzung, Image und Attraktivität der Berufsgruppe zu erhöhen.

Zur Umsetzung dieser Ziele hat die IV ausgehend von dem Leitbild für „Die PädagogInnen der Zukunft“ und der IV-Vision einer in sich differenzierten gemeinsamen Schule der 6 bis 14 Jährigen das vorliegende Konzept erarbeitet, das die notwendigen **kurz, mittel- und langfristigen Handlungsfelder sowie Maßnahmen im Elementar- und Schulbereich** definiert. Die inhaltlichen Grundlagen für ein zukunftsorientiertes „PädagogInnen“-Leitbild wurden gemeinsam mit ca. 60 Pädagoginnen und Pädagogen aus allen Bildungsbereichen, Elternvertreterinnen und -vertretern, Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden in einem umfassenden Prozess entwickelt.



1 Umfasst sind Elementarpädagoginnen und -pädagogen sowie Pädagoginnen und Pädagogen im allgemein bildenden und berufsbildenden Schulwesen.

INHALT

Einleitung	2
I. Die Schlüsselrolle der Pädagoginnen und Pädagogen	6
1. „Auf die gute Lehrerin und den guten Lehrer kommt es an ...“	7
2. Steigende Ansprüche und Herausforderungen	9
3. Schwierige Arbeitsbedingungen	10
II. Ein Leitbild für die Pädagoginnen und Pädagogen von morgen	12
1. Professionelles Rollenbild und Selbstverständnis	15
2. Kernaufgaben und Tätigkeitsbereiche	15
3. Unterstützende Rahmenbedingungen und ein arbeits- und lernförderliches Klima für Lehrende und Lernende	16
III. Handlungsfelder und Maßnahmen	17
1. Autonome Bildungseinrichtungen als Ausgangspunkt	18
2. Ausbildung	19
3. Fort- und Weiterbildung	24
4. Optimierung der Rahmenbedingungen und der Ressourcenausstattung	25
5. Kooperationen zwischen Eltern, Bildungseinrichtungen, Gesellschaft und Arbeitswelt	28
6. Attraktivierung der pädagogischen Berufe	30
IV. Umsetzungshorizont der Handlungsfelder und Maßnahmen	32
V. Abschluss und Dank	38

I. DIE SCHLÜSSELROLLE DER PÄDAGOGINNEN UND PÄDAGOGEN

1. „Auf die gute Lehrerin und den guten Lehrer kommt es an ...“²

Engagierte, gut ausgebildete, motivierte und motivierende Pädagoginnen und Pädagogen sind entscheidend für die Lebenswege von Kindern und Jugendlichen. Als Gestalter und Architekten der Zukunft spielen Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungseinrichtungen (Kindergarten, Hort, Schule) eine Schlüsselrolle für die Qualität des Bildungs- und Schulsystems, für den Erfolg des Wissenschafts- und Wirtschaftsstandortes und die Gesellschaft.

Die IV hat in ihrem Bildungsprogramm „Beste Bildung für Österreichs Zukunft. Bildung neu denken. Schule besser leben“³ sechs Faktoren für die erfolgreiche Schule von morgen hervorgehoben. „**Verantwortliche Pädagoginnen und Pädagogen**“ sind dabei ein entscheidender **Erfolgsfaktor**.



Auch für den Elementarbildungsbereich gilt: Eine qualitätsvolle Kindergartenentwicklung kann künftig nicht ohne entsprechende Eignung, ausgezeichnete Qualifikation und großes Engagement der Pädagoginnen und Pädagogen gelingen.⁴

Mit rund 156.000 beschäftigten Personen in elementaren Bildungseinrichtungen und Schulen zählt die Berufsgruppe der Pädagoginnen und Pädagogen zu einer der größten Berufsgruppen in Österreich.

Im Schuljahr 2014 waren in Österreich insgesamt **125.632** Pädagoginnen und Pädagogen an **allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen** tätig. 56,9 Prozent des Lehrpersonals sind dabei im allgemeinen Pflichtschulbereich tätig, während 43,1 Prozent im weiterführenden Schulwesen unterrichten. Die meisten Pädagoginnen und Pädagogen unterrichten absolut gesehen in **Wien**, sie machen einen Anteil von etwa einem Fünftel des Lehrpersonals in Österreich aus.

Beinahe **drei Viertel** des Lehrpersonals an österreichischen Schulen sind **Frauen**. Im Volksschulbereich beträgt der Frauenanteil des Lehrpersonals 92,4 Prozent.

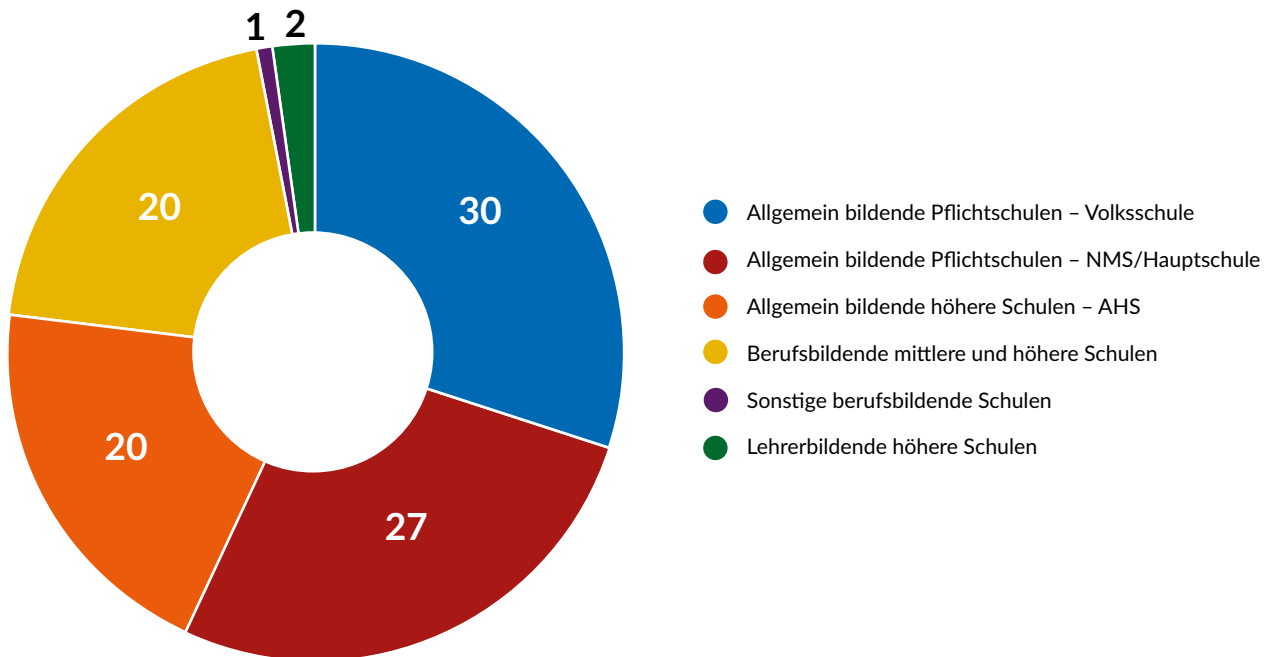
2 Hattie, John. Visible Learning. 2009. Die Lehrperson hat eine zentrale Bedeutung für den Lernerfolg der Kinder. Es geht nicht darum, den „geborenen Lehrer als Ausnahmetalent“ zu finden, sondern darum, gut geeignete Menschen für den Lehrberuf bestmöglich auszubilden. Nach Hattie stellt die Qualität unterrichtlichen Handelns einen Schlüsselfaktor dar. „Lehrkräfte und deren Unterricht sind die zentralen Ursachen für erfolgreiches schulisches Lernen.“

3 Vgl. http://www.iv-net.at/iv-all/publikationen/file_653.pdf.

4 Vgl. „Elementarpädagogik. Beste Bildung von Anfang an.“ Industriellenvereinigung (IV). 2015: http://www.iv-net.at/iv-all/publikationen/file_667.pdf.

Pädagoginnen und Pädagogen nach Schularten

Schuljahr 2014/15, in Prozent

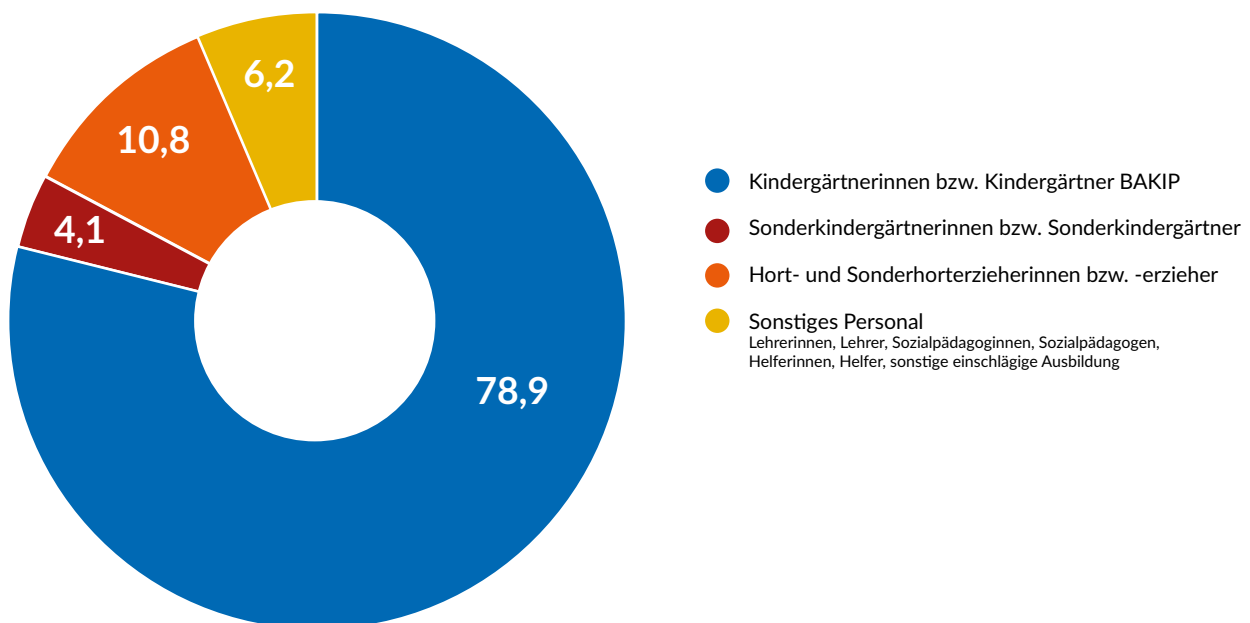


Quelle: Statistik Austria, Bildung in Zahlen 2014/15

Im Jahr 2013/2014 waren in Krippen, Kindergärten, Horten und altersgemischten Betreuungseinrichtungen in Österreich insgesamt 53.520 Personen beschäftigt. Davon sind **30.224 Personen (56,5 Prozent) pädagogisches Personal** (Fach- und Leitungspersonal). Nur 1,4 Prozent des Personals in Kindergärten war männlich.

Qualifiziertes Personal in Krippen & Kindergärten

österreichweit, in Prozent, 2013



Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2013/14

2. Steigende Ansprüche und Herausforderungen

Pädagoginnen und Pädagogen sind heute mit einer Vielzahl von Anforderungen konfrontiert.

- **Gesellschaftlicher Wandel:** Migration, Integration und ein familiäres Umfeld, in dem die Erziehungsarbeit teilweise nicht (mehr) im notwendigen Ausmaß geleistet werden kann, stellen Pädagoginnen und Pädagogen vor große Herausforderungen. Gleichzeitig steigen Ansprüche und Erwartungshaltungen von Eltern insgesamt an das Bildungssystem.
- **Personalentwicklung:** Besondere Leistung wird im System nicht honoriert. Mangelhafte Leistungen bleiben vielfach ohne Konsequenzen. Die Berufslaufbahn der Pädagoginnen und Pädagogen bietet zu wenig Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen. Rund 20 Prozent der Pädagoginnen und Pädagogen haben vor, ihre jetzige Position zu verändern (durch Karriereaufstieg oder Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich an der Schule bzw. im Kindergarten).⁷
- **Rahmenbedingungen:** In den **elementaren Bildungseinrichtungen** können inhaltliche Qualität und gezielte pädagogische Arbeit mangels adäquater Rahmenbedingungen oft nicht verlässlich sichergestellt werden. Es gibt keine bundesweit einheitlichen Rahmenbedingungen⁸ für elementare Einrichtungen und der Übergang zwischen Elementar- und Schulphase wird erschwert. Elementarpädagoginnen und -pädagogen werden in Österreich nicht verpflichtend auf tertiärem Niveau ausgebildet. Österreichweite große **Unterschiede** bei den **strukturellen, organisatorischen sowie pädagogischen Rahmenbedingungen** bewirken deutliche Qualitätsunterschiede in den elementaren Bildungseinrichtungen. Je nach Bundesland und Träger bestehen auch unterschiedliche Gehaltsregelungen.
- **Struktur:** Die Strukturen des österreichischen Schulwesens sind starr, bürokratisch und veraltet. Sie basieren auf gesetzlichen Grundlagen, die vor mehr als 50 Jahren geschaffen wurden. Diese zeigt sich etwa in der Taktung der Schuleinheiten oder im Tages- und Jahresablauf der Schulzeit. Diese entsprechen weder bio-rhythmischen Lernkurven, noch entwicklungspsychologischen Erkenntnissen und gesellschaftlichen, familiären und beruflichen Realitäten.
- **Image:** Rund drei Viertel der Pädagoginnen und Pädagogen (72 Prozent) sind mit dem Image des Berufs, der Schule oder des Kindergartens zufrieden. Während Pädagoginnen und Pädagogen an Pflichtschulen zu 73 Prozent und Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit 89 Prozent am meisten zufrieden sind, ist die Zufriedenheit mit dem Image bei den Höheren Schulen mit 63 Prozent am geringsten ausgeprägt.⁹ Der Berufsgruppe wird oft nicht jene **Wertschätzung** entgegengebracht, die ihr aufgrund ihrer Rolle und Verantwortung für junge Menschen und die Gesellschaft insgesamt gebührt. **Negative Vorurteile** prägen vielfach das Bild. Im Elementarbildungsbereich werden Pädagoginnen und Pädagogen kaum als pädagogische Fachkräfte wahrgenommen. Klischees und Vorurteile haben nachweislich Konsequenzen, zeigen auch die PISA-Ergebnisse¹⁰: Jene Staaten, in denen sich Lehrerinnen und Lehrer geschätzt fühlen, schneiden tendenziell bei PISA besser ab. Darüber hinaus hat **mangelnde Anerkennung** in der Öffentlichkeit erhebliche Auswirkung auf die Zufriedenheit mit der Tätigkeit als Pädagogin und Pädagoge.
- **Altersstruktur:** Österreich steht eine massive Pensionierungswelle von Lehrerinnen und Lehrern bevor. Bis 2025 wird rund die Hälfte der Pädagoginnen und Pädagogen im Schulbereich in Pension gehen. In Österreich ist der Anteil an älteren Pädagoginnen und Pädagogen in den vergangenen zehn Jahren im internationalen Vergleich am stärksten gestiegen (Siehe Grafik Seite 11).¹¹

7 Arbeiterkammer Oberösterreich – Arbeitsklima Index. Sonderauswertung. SORA. 2016. (Sonderauswertung im Auftrag der IV).

8 Die Hauptzuständigkeit für den elementaren Bildungsbereich (d.h. die Kompetenzen für Gesetzgebung und Vollziehung) liegt bei den Ländern. Gleichzeitig haben aber auch Bund, Gemeinden und Träger für einzelne Bereiche Zuständigkeit und Verantwortung.

9 Vgl. FN 7.

10 OECD. The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS). 2013.

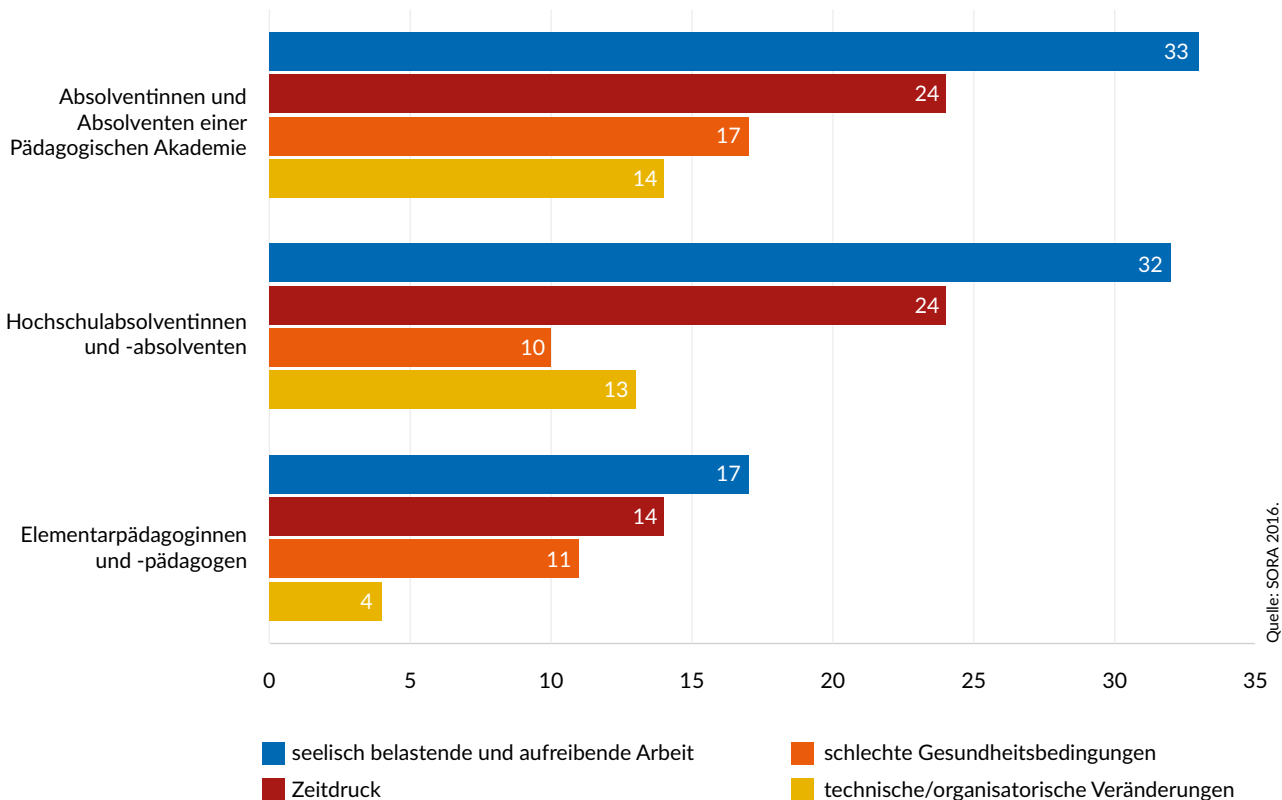
11 OECD. Education at a glance. 2014 und 2015.

3. Schwierige Arbeitsbedingungen

Pädagoginnen und Pädagogen arbeiten vielfach unter schwierigen und belastenden Arbeitsbedingungen, zeigen empirische Daten.

- Belastungsfaktoren:** Die Berufsgruppe fühlt sich am häufigsten durch psychischen Stress und Zeitdruck stark belastet.¹² Dazu kommen gering leistungsmotivierte Kinder und Jugendliche, mangelnde elterliche Unterstützung, zu große und zu heterogene Gruppen bzw. Klassen, ungünstige räumliche Verhältnisse und fehlende Ressourcen. Nur Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen fühlen sich subjektiv vergleichsweise weniger belastet. Darüber hinaus zeigen sich weitere Unterschiede je nach Ausbildungsniveau: Pflicht- und Berufsschullehrerinnen und -lehrer sind stärkeren Belastungen ausgesetzt als Pädagoginnen und Pädagogen an höheren Schulen. Gerade schlechte Gesundheitsbedingungen stellen für rund jede sechste Pflicht- und Berufsschullehrerin bzw. jeden sechsten -lehrer eine starke Arbeitsbelastung dar, unter Pädagoginnen und Pädagogen an höheren Schulen ist es nur jede bzw. jeder Zehnte.¹³

Subjektive Arbeitsbelastung der Pädagoginnen und Pädagogen nach Ausbildungsstätte, 2010-2015, in Prozent

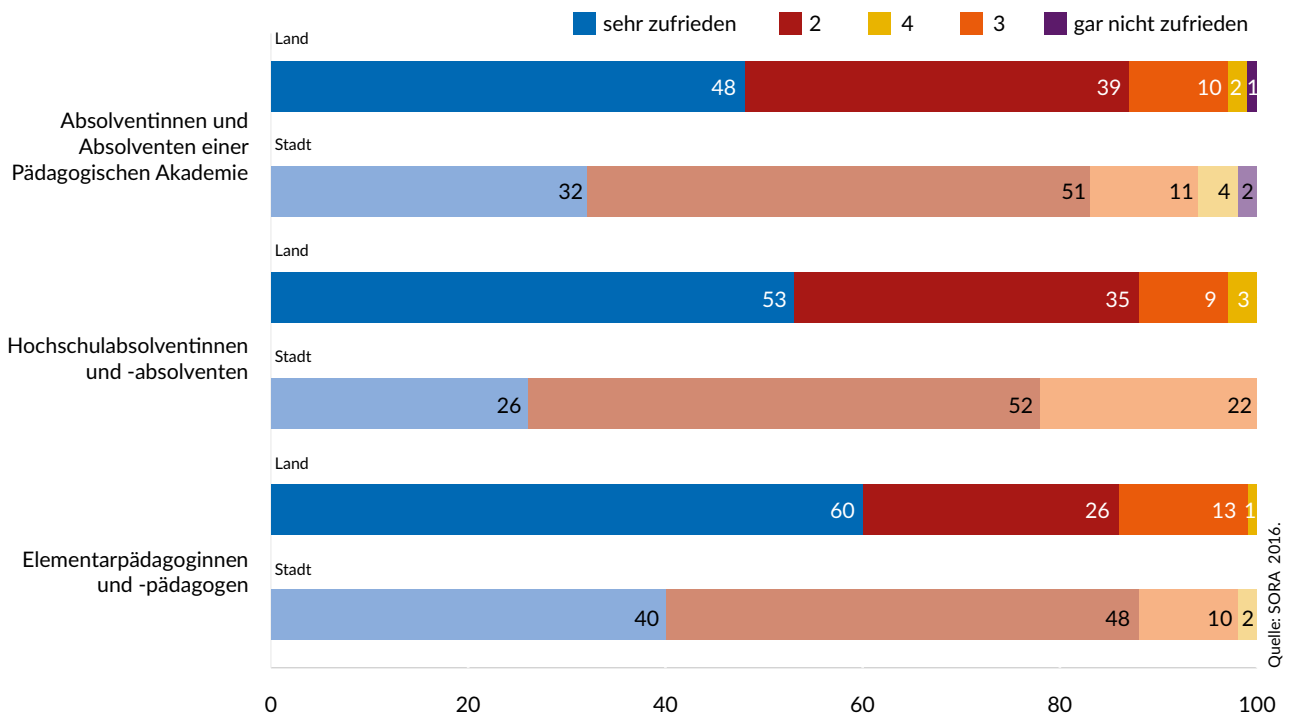


- Berufszufriedenheit:** Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsbereiche in Österreich sind mit ihrem Leben und Beruf zwar weitestgehend zufrieden. Mit 91 Prozent Lebenszufriedenheit und 86 Prozent Berufszufriedenheit liegen sie deutlich über der durchschnittlichen Lebens- und Berufszufriedenheit sonstiger Beschäftigter in Österreich (85 Prozent bzw. 78 Prozent).¹⁴ Pädagoginnen und Pädagogen in der Stadt weisen jedoch eine wesentlich geringere Arbeitszufriedenheit auf: Während Pädagoginnen und Pädagogen am Land mit ihrem Beruf zu 50 Prozent „sehr zufrieden“ sind, sind es in der Stadt nur 29 Prozent. Bei Elementarpädagoginnen und -pädagogen am Land sind sogar 60 Prozent uneingeschränkt zufrieden mit ihrem Beruf, in der Stadt hingegen nur 40 Prozent.

^{12, 13} SORA, 2016.

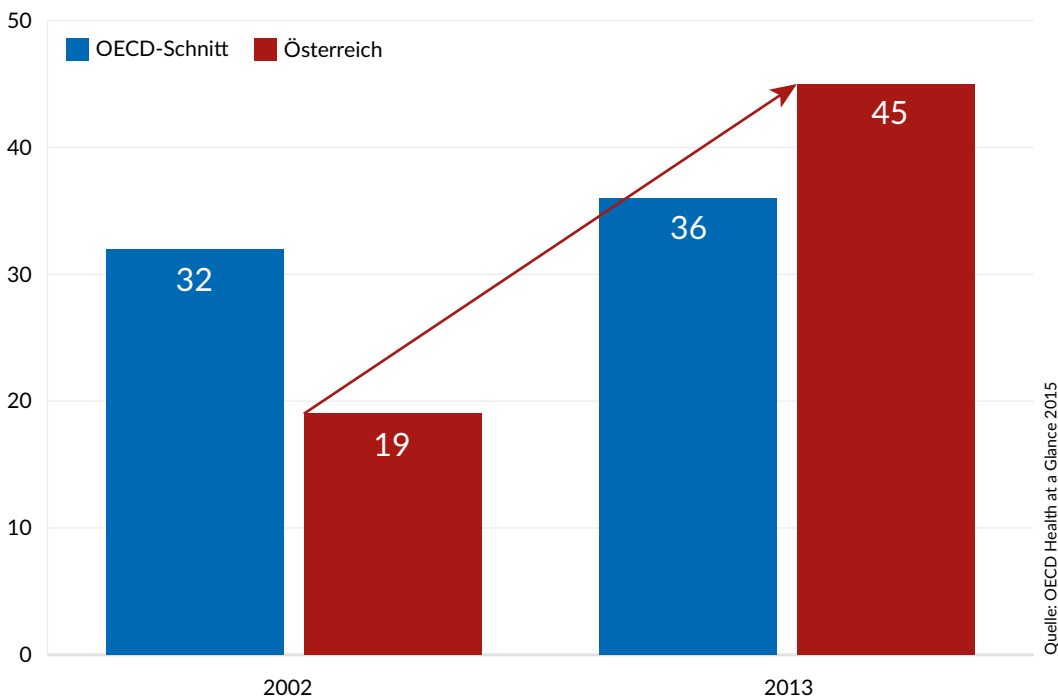
¹⁴ Die durchschnittlichen Lebens- und Berufszufriedenheit sonstiger Beschäftigter in Österreich liegt bei 85 Prozent bzw. 78 Prozent. Quelle: SORA, 2016.

Allgemeine Berufszufriedenheit der Pädagoginnen und Pädagogen nach Region, 2010-2015, Zufriedenheitsgrad in Prozent



- Zukunftsperspektiven:** Durchschnittlich glaubt nur die Hälfte (53%) der Pädagoginnen und Pädagogen, ihre Arbeit bis zur Pensionierung ausüben zu können. Vor allem Elementarpädagoginnen und -pädagogen rechnen mehrheitlich damit (57%), dass sie ihren Beruf nicht bis zur Pensionierung ausüben.^{15 16}

Anteil an Lehrkräften im Sekundarbereich, 50 Jahre oder älter im internationalen Vergleich 2002-2013, in Prozent



15 Dieser Befund ist dramatisch, vor allem im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen: Im Durchschnitt glauben zumindest 64 Prozent der Erwerbstätigen mit Matura und 72 Prozent der Beschäftigten mit Studienabschluss, dass sie ihre jetzige Arbeit unter den gegebenen Bedingungen bis zur Pension ausüben könnten.

16 SORA, 2016.

II. EIN LEITBILD FÜR DIE PÄDAGOGINNEN UND PÄDAGOGEN VON MORGEN

Die IV startete 2015 zusammen mit der Initiative „Neustart Schule“¹⁷ das Projekt „Die PädagogInnen der Zukunft“, um gemeinsam mit den wichtigsten Akteurinnen und Akteuren im Bildungsbereich ein zukunftsgerichtetes und positives Bild der Pädagoginnen und Pädagogen von morgen zu zeichnen. Im Zeitraum von Dezember 2015 bis April 2016 arbeiteten dabei mehr als 60 Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichsten Bereichen (Schülerinnen, Schüler, Pädagoginnen, Pädagogen und Eltern) engagiert mit.

Im Zentrum der Visionsarbeit standen folgende Kernfragen:

- Welches Rollen- und Selbstverständnis (Einstellungen und Haltungen) haben die künftigen Pädagoginnen und Pädagogen?
- Was sind ihre künftigen Kernaufgaben und Tätigkeiten in elementaren Bildungseinrichtungen und Schulen?
- Welche Kompetenzen haben sie, wie werden sie ausgebildet, wie arbeiten sie, wie gestaltet sich ihr Arbeitsumfeld und wie ist ihre Stellung in der Gesellschaft?

Erstmals liegt nun ein mehrdimensionales Leitbild vor, das die Anliegen und Überlegungen von professionell mit Kindergarten, Schule und Unterricht Befassten mit jenen von Wirtschaft und Industrie verbindet.

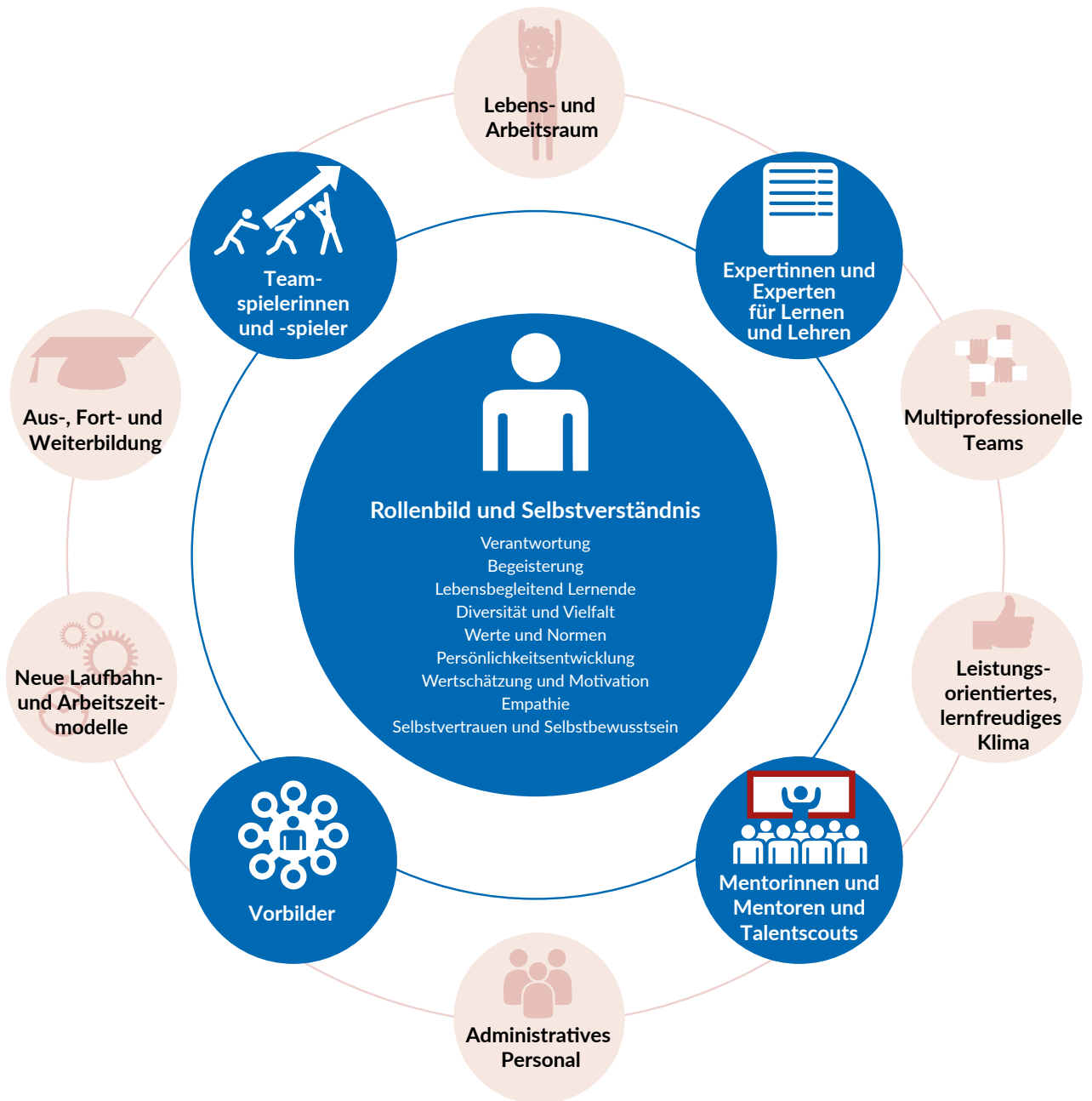
Seine **Ziele** sind:

- Mehr **Verständnis** für die pädagogische Verantwortung und die tagtägliche Leistung der Pädagoginnen und Pädagogen schaffen, um der Berufsgruppe Anerkennung, Respekt und Wertschätzung entgegenzubringen.
- Eine gesellschaftspolitisch wünschenswerte, positive und zukunftsgerichtete **Weiterentwicklung der pädagogischen Berufe** aufzeigen.
- **Orientierung** für pädagogisches und bildungspolitisches Handeln bieten.
- Jungen Menschen pädagogische Berufe näher bringen und sie dafür **begeistern**.
- Studierenden einen **Orientierungsrahmen** für ihre künftige berufliche Tätigkeit bieten.
- Jene **unterstützenden Rahmenbedingungen** aufzeigen, die künftig ein arbeits- und lernförderliches Klima für Lehrende und Lernende ermöglichen.

Im Mittelpunkt eines Leitbilds für die Pädagoginnen und Pädagogen der Zukunft stehen das künftige Rollenbild und professionelle Selbstverständnis sowie zentrale Tätigkeiten und Kernaufgaben in **elementaren Bildungseinrichtungen und Schulen**.

¹⁷ NEUSTART SCHULE ist eine Initiative der IV und ihrer Partner, die Bewegung in die österreichische Bildungspolitik bringt. Ziel von Neustart Schule ist es, mit der Unterstützung von Partnern, Expertinnen und Experten und der Bevölkerung auf die Notwendigkeit einer Bildungsreform aufmerksam zu machen und die Politik dafür zu gewinnen. Siehe: <https://neustart-schule.at/>

Die Pädagoginnen und Pädagogen von morgen



Ein Leitbild für die Pädagoginnen und Pädagogen von morgen:

1. Professionelles Rollenbild und Selbstverständnis

Pädagoginnen und Pädagogen

- stellen Lernende in den **Mittelpunkt** ihrer Arbeit und tragen **Verantwortung** für deren erfolgreiche Bildungs-, Lehr- und Lernprozesse.
- schätzen ihren Beruf und bringen **Begeisterung** dafür mit.
- verstehen sich auch selbst als **lebensbegleitend Lernende**, erachten fachliche, didaktische und persönliche Fort- und Weiterbildung als selbstverständlich und fördern entsprechende Einstellungen und Kompetenzen bei den Lernenden.
- fördern einen positiven, inklusiven Umgang mit der **Diversität und Vielfalt der Lernenden** (ethnische Herkunft, Sprache, Geschlecht, besondere Bedarfe).
- **sensibilisieren** Kinder und Jugendliche für **Werte und Normen** unserer Gesellschaft.
- unterstützen und fördern eine **ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung** der Lernenden mit dem Ziel, kritisch denkende und verantwortlich handelnde junge Menschen heranzubilden.
- sind gegenüber Kindern und Jugendlichen **wertschätzend** und **motivierend**.
- agieren **empathisch** und interessieren sich für die sozialen und kulturellen Lebensbedingungen der Lernenden.
- haben **Selbstvertrauen, Selbstwert und Selbstbewusstsein** und können auch mit Misserfolgen umgehen.

2. Kernaufgaben und Tätigkeitsbereiche

... die Expertinnen und Experten für Lernen und Lehren

Pädagoginnen und Pädagogen sind Fachkräfte für das Lernen und Lehren. Sie

- **vermitteln Wissen, entwickeln Kompetenzen** und sind Expertinnen und Experten für ihre **Fächer** bzw. ihren **Fachbereich**.
- fördern und unterstützen **Entwicklungs- und Bildungsprozesse** von Kindern und Jugendlichen.
- verfügen über ein breit gefächertes **didaktisch-methodisches und pädagogisches Know-how** und setzen dieses adäquat im Unterricht ein.
- engagieren sich für ein **leistungsorientiertes und lernfreudiges Klima** am Lernort. Sie wecken Begeisterung für Neues und fördern die aktiv-entdeckende Lernfreude der Lernenden.
- **bewerten** die Leistungen der Kinder unter Orientierung an den Lernzielen und -ergebnissen sowie den individuellen Entwicklungsverläufen. Sie führen persönliche Feedback- und Beratungsgespräche mit den Lernenden, Eltern und Erziehungsberechtigten durch.

... sind Mentorinnen und Mentoren sowie Talentscouts

Pädagoginnen und Pädagogen

- begleiten und unterstützen Kinder und Jugendliche dabei, ihre individuellen **Begabungen und Talente** zu **entdecken**.

- **fördern und stärken** (Hoch-)Begabungen, Talente, Potenziale und gehen auf individuelle Bedürfnisse und Interessen ein.
- initiieren und steuern **personalisiertes und kooperatives Lernen** unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lerngeschwindigkeiten und Lernniveaus der Lernenden.
- verfügen über vielfältige Fähigkeiten zur **Unterstützung und Förderung** bei **Entwicklungsverzögerungen und -krisen**.

... sind Vorbilder und zeigen Leadership

Pädagoginnen und Pädagogen

- sind Vorbilder für Lernende, sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst, **handeln und verhalten sich entsprechend**.
- zeigen tagtäglich in unterschiedlichen Lernsituationen **Leadership** (in der Erziehungsarbeit mit Gruppen und Klassen genauso wie mit einzelnen Kindern und Jugendlichen) – auch unter Stressbedingungen.
- beherrschen in Abhängigkeit von den Lernenden und der Unterrichtssituation **unterschiedliche Formen von Führung**: Sie verlieren in angespannten Situationen nicht den ganzheitlichen Blick auf das Gegenüber und können bei unakzeptablem Verhalten wirksam agieren.

... sind Teamspielerinnen und Teamspieler

Pädagoginnen und Pädagogen

- agieren im **Team** mit den **Kolleginnen und Kollegen**, kommunizieren und kooperieren mit **Eltern** und **Erziehungsberechtigten**.
- **öffnen** durch zahlreiche Aktivitäten **Kindergarten** und **Schule nach außen**.
- pflegen **Kooperationen** mit vorangehenden und weiterführenden Bildungseinrichtungen und Partnern sowie mit privaten und staatlichen Einrichtungen aus Kultur, Wissenschaft und Wirtschaft.
- haben regelmäßige und systematisierte Kontakte mit der **Arbeitswelt** und **Unternehmen**, um Berufsberatung und -orientierung zu ermöglichen.

3. Unterstützende Rahmenbedingungen und ein arbeits- und lernförderliches Klima für Lehrende und Lernende

Damit Pädagoginnen und Pädagogen ihre umfangreichen und verantwortungsvollen Aufgaben in den elementaren Bildungseinrichtungen und Schulen bestmöglich erfüllen können, braucht es künftig:

- Eine qualitätsvolle Ausbildung aller Pädagoginnen und Pädagogen auf tertiärem Niveau.
- Bedarfsorientierte und regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote (inkl. Supervision und Coaching) sowie Professionalisierungsangebote für Leitungsfunktionen.
- Individuelle und situationsbezogene Unterstützung durch multiprofessionelle Teams am Standort und administratives Personal.
- Die Schaffung neuer Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb der Profession, neue Laufbahn- und Arbeitszeitmodelle sowie ein leistungsförderndes Dienstrecht.
- Einen attraktiven Lebens- und Arbeitsraum für Lehrende und Lernende (optimierte und digitale Arbeitsplätze, moderne Architektur und Raumkonzepte).

III. HANDLUNGSFELDER UND MASSNAHMEN

Damit die **Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsbereiche** – von den elementaren Bildungseinrichtungen bis hin zur Sekundarstufe II – künftig die oben beschriebenen Kernaufgaben- und Tätigkeitsbereiche bestmöglich erfüllen können, sind eine qualitätsvolle **Aus-, Fort- und Weiterbildung** sowie ein **unterstützendes und arbeits- und lernförderliches Klima** notwendig.

Ausgehend vom vorliegenden „PädagogInnen-Leitbild“ sowie der Vision einer in sich differenzierten gemeinsamen Schule¹⁸ und den damit verbundenen Anforderungen hat die IV die dafür notwendigen kurz-, mittel- und langfristigen Handlungsfelder und Maßnahmen definiert. Diese sind **auf die Lern- und Lebensräume Kindergarten und Schule** fokussiert.

1. Autonome Bildungseinrichtungen als Ausgangspunkt

Die Pädagoginnen und Pädagogen der Zukunft arbeiten künftig in Schulen und elementaren Bildungseinrichtungen, die in personellen, finanziellen und pädagogischen Belangen autonom handeln können. Autonomie eröffnet Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsspielräume für Pädagoginnen und Pädagogen. Sie ist Voraussetzung für die Übernahme von Verantwortung und entscheidend für die Entwicklung, Sicherung und Steigerung von Bildungsqualität.

Schul-Autonomie konkret¹⁹

Autonomie an der Schule²⁰ bedeutet Eigenverantwortung in folgenden Bereichen:

- **Personal:** Die Schulleitung hat Verantwortung für Personal-Recruiting, Personaleinsatz, schulische Anwesenheit und schulbezogene Weiterbildung.
- **Finanzen:** Die Schulleitung erhält im Rahmen eines „Trägermodells“²¹ jährlich ein pauschales Budget. Das schafft finanzielle Verantwortlichkeit, aber auch Freiräume beim Mitteleinsatz: Über das Budget kann je nach Bedarf und Erfordernissen des Standorts verfügt werden. Dies muss transparent und nachvollziehbar dargestellt werden.
- **Pädagogik:** Auf Basis eines bundesweit gültigen, an Bildungszielen orientierten Rahmenlehrplans sowie zu erreichender Kompetenzniveaus werden pädagogische und didaktische Fragen selbst entschieden. Schulspezifische Schwerpunkte werden ebenfalls autonom festgelegt.
- **Qualität:** Die kontinuierliche interne Qualitätsentwicklung wird von einer externen Qualitätssicherung durch eine weisungsunabhängige Schulinspektion begleitet.
- **Support:** Administratives Unterstützungspersonal und mittleres Management sind ab einer gewissen Schulgröße zulässig. Für non-formale Bildungsarbeit und Schulsozialarbeit gibt es je nach Herausforderungen der Schulgemeinschaft vor Ort entsprechende Ressourcen.
- **Organisation:** Anordnung der Unterrichtszeit, Gestaltung des Tagesablaufs, Führen als Ganztagschule mit Unterscheidung von Unterrichts- und Öffnungszeiten sowie Öffnung in Ferienzeiten fallen ebenfalls in die Eigenverantwortung der Schule.
- **Transparenz:** Schulen sind zu einer einheitlichen Rechenschaftslegung verpflichtet.

18 Vgl. IV-Positionspapier „Beste Bildung für Österreichs Zukunft: Bildung neu denken, Schule besser leben.“: Das IV-Schulkonzept schlägt die Einführung einer in sich differenzierten gemeinsamen Schule vom Schulbeginn bis zum Übergang in die Sekundarstufe II (gemeinsame Schule der 6 bis 14 Jährigen) vor.

19 Diese Forderungen gelten analog auch für die elementaren Bildungseinrichtungen. Dazu braucht es ein neues Bildungsmanagement für die elementare Bildung (siehe IV-Konzept „Elementarpädagogik. Beste Bildung von Anfang an“, Seite 43 ff).

20 Im IV-Konzept stellt die Organisation der Schule als verschränkte Ganztageschule einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Schule von morgen dar.

21 Gemäß IV-Schulmodell basiert die neue Schule auf einem modernen Schulträgerschaftsmodell, das u.a. ein verpflichtendes Akkreditierungsverfahren sowie eine formelbasierte (Pro-Kopf-)Finanzierung für einzelne Schulstandorte vorsieht.

Die Umsetzung der Autonomie in Bildungseinrichtungen wird künftig zu Veränderungen im Tätigkeits- und Aufgabenbereichen der Pädagoginnen und Pädagogen der Zukunft führen (z.B. Management- und Führungsaufgaben, Personalführung und -entwicklung). Damit werden auch ein Zuwachs an Handlungsspielräumen und Eigenständigkeit verbunden sowie geänderte Rahmenbedingungen erforderlich sein.

2. Ausbildung

Die Aus- und Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsbereiche ist Dreh- und Angelpunkt einer verbesserten Bildungsqualität. Um diese qualitätsvoll und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, werden künftig nachfolgende Maßnahmen gesetzt. Für pädagogische Berufe braucht es reife Persönlichkeiten mit Lebenserfahrung und der entsprechenden Haltung (siehe auch Leitbild: Einstellungen und Haltungen).

Sorgfältige Überprüfung der Auswahl und Eignung künftiger Pädagoginnen und Pädagogen

- Ein **potenzialorientierter** Zugang ermöglicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für ein Lehramtsstudium zu ermitteln.
- Im Rahmen von **mehrstufigen Auswahl- und Aufnahmeverfahren**²² sowie **Eignungstests** an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten wird die erforderliche **persönliche, fachliche und pädagogische Eignung für alle pädagogischen Berufe** (Lehramt an Schulen bzw. Berufstätigkeit an elementarpädagogischen Bildungseinrichtungen) sorgfältig und verlässlich überprüft. Die Verfahren werden von den Hochschulen regelmäßig evaluiert und entsprechend weiterentwickelt.
- Ein **gemeinsames, österreichweit einheitliches und objektives Aufnahmeverfahren** der Universitäten und Pädagogische Hochschulen für alle künftigen Pädagoginnen und Pädagogen ist langfristig anzustreben.²³ Damit können einheitliche Standards gewährleistet sowie Synergieeffekte und Kostenersparnisse erzielt werden.

Ausbildung für Elementarpädagoginnen und -pädagogen auf zumindest Bachelorniveau

Im gesamten elementarpädagogischen Berufsfeld wird künftig die Ausbildungsqualität auf allen Qualifikationsebenen durch folgende Maßnahmen angehoben:

- **BAKIP-Neu in Form einer „echten“ BMHS gestalten**²⁴, als allgemeine Grundlage für weiterführende pädagogische Ausbildungen sowie für die Ausbildung für spezifische Tätigkeiten im elementarpädagogischen Berufsfeld (dreijährige Ausbildung zur pädagogischen Assistenz, fünfjährige Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft ohne Berechtigung zur Gruppenführung).
- **Schrittweise Akademisierung für gruppenführende und leitende Funktionen mit Bachelorabschluss** (gruppenführende Elementarpädagoginnen und -pädagogen) und Masterabschluss (Berechtigung zur Tätigkeit in Spezialfeldern und Leitungsfunktionen).

22 Vgl. auch finnisches Modell der Lehrerauswahl. Denkbar sind Self-Assessment, standardisierte Testverfahren (zur Überprüfung relevanter Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale, biografische Indikatoren), Einzelgespräche und Simulationen.

23 Vgl. Hochschulraum-Strukturmittelprojekt „Verbund Aufnahmeverfahren“ (Pilotprojekt) des Entwicklungsverbundes Südostregion. Alle Bewerberinnen und Bewerber durchlaufen das im Rahmen der Kooperation entwickelte zentrale Verfahren, welches an mehreren Standorten in der Südostregion angeboten und an allen beteiligten Bildungseinrichtungen in der Steiermark, im Burgenland und in Kärnten anerkannt wird.

24 Ein entsprechender Gesetzesentwurf („Schulrechtspaket“) befindet sich derzeit im Begutachtungsverfahren. Dieser sieht die Eingliederung von BAKIPs als „Bildungsanstalten für Elementarpädagogik“ in das BHS-System vor.

- Ansiedlung durchlässiger **Ausbildungsangebote** zur Sicherung der Anschlussfähigkeit im deutschsprachigen Raum an **Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen**, Verbindung des Know-how aller Ausbildungsinstitutionen.

Zusammenführung der Ausbildungsstätten

- **Mittel- bis langfristige Integration der Pädagogischen Hochschulen in die Universitäten** (Schools of Education, Hochschule für pädagogische Berufe).
- Mittelfristige Konzentration aller bestehenden Angebote in einem **neuen, einheitlichen Ausbildungsangebot** für die gesamte Pädagoginnen- und Pädagogenausbildung in **Elementarphase und Schule**.

Erhöhung der Diversität in den pädagogischen Berufsfeldern

Die Vielfalt einer pluralistischen Gesellschaft spiegelt sich in den Bildungseinrichtungen wider. Es werden konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der Diversität in Bezug auf **Geschlecht** (Rollenvielfalt), **Kultur und Sprache** (Überwindung von Sprachbarrieren und wechselseitiges Verständnis), **Religion** (interreligiöses Handeln) sowie **(Zusatz-) Qualifikation** (Unterstützung inklusiver Bildungsarbeit) gesetzt:

- Einsatz **mehrsprachiger** bzw. **interkulturell** geschulter Pädagoginnen und -pädagogen sowie Nutzung der **Diversität** des gesamten Teams als **Ressource** für die pädagogische Arbeit.
- „**Öffnung**“ und **Attraktivierung** des Berufsfelds für Personen mit Zuwanderungsgeschichte.
- **Erhöhung des Männeranteils insbesondere im Elementarbereich**.

Erleichterung des Quereinstiegs

Es braucht künftig vermehrt **berufs- und lebenserfahrene Personen** in den pädagogischen Berufen, um insbesondere im Schulbereich Sichtweisen aus der Berufswelt in die Bildungseinrichtungen zu bringen, den Unterricht praxisnäher zu gestalten und die Schule „nach innen und nach außen“ zu öffnen. Dies erhöht auch die Attraktivität des pädagogischen Berufsfelds.

Insbesondere das international höchst anerkannte **berufsbildende Schulwesen** in Österreich (wie z.B. die HTL) ist auf die Erfahrungen und den Quereinstieg von **fachlichen Spezialistinnen und Spezialisten aus der Wirtschaft** angewiesen. Insgesamt gilt es künftig daher, **den Übertritt von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern** in den Bildungsbereich zu erleichtern und dabei insbesondere auf die **Spezifika des berufsbildenden Schulwesens Rücksicht zu nehmen**.

Folgende Maßnahmen werden gesetzt:

- **Stärkung des Standortasset berufliche Bildung** (insb. HTL) durch Sicherstellung von qualifiziertem Personal, insbesondere von Fachpraktikerinnen und -praktikern.
- Volle **Anerkennung und Anrechnung der im (Vor-)Beruf erworbenen** praktisch-pädagogischen und technischen **Kompetenzen** von Quereinsteigerinnen und -einsteigern, auch im Zuge der Implementierung der „PädagogInnenbildung Neu“.
- Mehr **Anreize** (u.a. im Dienstrecht) für den Übertritt von hochspezialisierten Technikerinnen und Technikern aus Wirtschaft und Wissenschaft an die Schulen.
- Verstärkter **Einsatz von fachlichen Lektorinnen und Lektoren**, die (z.B. temporär oder im Ausmaß weniger Wochenstunden) aus dem Hochschul- und Unternehmensbereich an die Schulen entsandt werden.
- Zeitlich befristete Möglichkeiten für Pädagoginnen und Pädagogen, in **Unternehmen berufliche Erfahrungen** zu sammeln (z.B. Sabbaticals, Praktika).

Ausbildungsinhalte und -schwerpunkte sowie erforderliche Kompetenzen

Ausgezeichnete pädagogische, fachliche und didaktische Kompetenzen der an den Bildungseinrichtungen tätigen Pädagoginnen und Pädagogen sind die Basis für eine qualitätsvolle Vermittlung von Wissen, für Aufbau und Förderung von Kompetenzen in Schulen sowie für die Entwicklung und Förderung kindlicher Kompetenzen in den elementaren Bildungseinrichtungen.

Entscheidend ist, dass die Lernenden, je nach Alter und Ausbildungsstufe, folgende **sieben Bildungsziele**²⁵ und die damit erforderlichen **Schlüsselkompetenzen** erreichen:

1. Grundkompetenzen in den Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen, Informationskompetenz)

2. Erwerb von Allgemeinbildung in möglichst allen Lebensbereichen

3. Sozial- und Wertebildung, Solidaritätsfähigkeit

4. Wirtschaftliches Grundverständnis

5. Naturwissenschaftlich-technisches Grundverständnis

6. Kooperationsfähigkeit

7. Belastbarkeit, Selbstvertrauen und Handlungskompetenz

Der Fokus liegt aus Sicht der Industrie auf der **Lernergebnisorientierung** („Learning Outcomes“), d.h. darauf, „was eine Lernende bzw. ein Lernender weiß, versteht, und in der Lage ist zu tun, nachdem ein Lernprozess abgeschlossen ist“. Die **Vermittlung von Wissen** und die **Vermittlungskompetenz** der Lehrenden sind dafür notwendige **Grundvoraussetzung**.

Elementare Bildungseinrichtungen leisten vor allem Bildungs- und Erziehungsarbeit. Sie müssen ihren **Bildungsauftrag** entwicklungs- und altersgemäß erfüllen können. Entsprechend den individuellen Bedürfnissen und entwicklungs- bzw. altersgemäßen Fähigkeiten der Kinder gibt es für die **elementare Phase spezifische Bildungsziele**²⁶, die verfolgt werden müssen.

Abgeleitet aus dem Leitbild der „PädagogInnen der Zukunft“ (siehe Kapitel II) sind künftig folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen der Pädagoginnen und Pädagogen erfolgsentscheidend. Diese sind in ihrer Ausprägung abhängig vom jeweiligen pädagogischen Tätigkeitsfeld.

Schlüsselkompetenzen für Pädagoginnen und Pädagogen:

im Bereich „Professionelles Rollenbild und Selbstverständnis“

- **Soziale Kompetenz.**
- **Professionskompetenz**, um eigenes Rollenverständnis (im Sinne einer individuell stimmigen Interpretation der Berufsrolle zu entwickeln) sowie sich als Expertin und Experte im eigenen Berufsfeld zu verstehen.

²⁵ Details dazu siehe IV-Schulkonzept, Seite 8 ff.

²⁶ Entwicklung von Grob- und Feinmotorik, Kommunikationsfähigkeit und Sprachbildung, Freude am Lernen, spielerischem Gestalten und Experimentieren; selbstständiges Handeln, Entscheidungsfähigkeit und Problemlösungsstrategien; Entwicklung von kognitiven Fähigkeiten und logischem Denken; Förderung des mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Grundverständnisses; Aufbau von Beziehungsfähigkeit; Umgang mit Emotionen und konstruktiver Konfliktfähigkeit; Bewusstsein für den eigenen Körper und Gesundheit entwickeln; Erweiterung von Fantasie und Kreativität; Förderung von künstlerischen und ästhetischen Fähigkeiten und Begabungen; Begegnung mit Musik und musikalischen Ausdrucksformen.

- **Selbstkompetenz** im Sinne der Fähigkeit, auf den eigenen Selbstwert zu achten sowie Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein aufzubauen.
- **Empathie**, um sich respektvoll in die Lernenden einzufühlen.
- **Reflexionskompetenz**, um die eigenen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen zu reflektieren sowie daraus Konsequenzen ziehen zu können.
- **Genderkompetenz und Diversitätskompetenz**, um mit sprachlicher und kultureller Heterogenität und Vielfalt umgehen zu können.
- **Mehrsprachigkeit** (z.B. Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache), um auch deren Entwicklungschancen zu sehen.
- **Interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen.**

im Bereich „Kernaufgaben und Tätigkeitsbereiche“

- **Vermittlungskompetenz**, um Inhalte kompetent und zielgruppengerecht aufzuarbeiten und Wissen verständlich weiterzugeben.
- **Diagnostische Kompetenzen** als wesentliche Bedingung individualisierter und gelingender Lernprozesse²⁷.
- **Beratungs-, Förderungs- und Individualisierungskompetenzen** zur Individualisierung und Personalisierung des Lernens.
- Kompetenzen im Bereich der **Talente- und Begabtenförderung.**
- Kompetenzen im Bereich der **inkluisiven Pädagogik.**
- Kompetenzen im Bereich der **Sprachdiagnostik, bilingualen Sprachförderung und Mehrsprachigkeitsdidaktik** (im Bereich der Elementarpädagogik).
- **Digitale Kompetenz und Medienkompetenz** für den entwicklungs- und altersadäquaten Einsatz von neuen Medien im Unterricht sowie für die selbstbestimmte, sichere und verantwortungsvolle IT- und Internetnutzung.
- **Leadership- und Managementkompetenzen** sowohl in der Bildungsarbeit als auch für Führungspositionen (Schulleitung und mittleres Management).
- **Kommunikationskompetenz inkl. Konfliktlösungskompetenz.**
- Kompetenz zur **intra- und interdisziplinären Teamarbeit** sowie im Bereich der „externen“ Kommunikation (Elternarbeit).
- Kompetenzen im Bereich **„Forschendes Lernen“** und Hands-on-Didaktik für einen konstruktiven Umgang mit Fehlern im handlungsorientierten Unterricht insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich (MINT).

Auf Aufbau und Vermittlung dieser Schlüsselkompetenzen im Rahmen der Ausbildung sowie auf die Vertiefung in entsprechenden Fort- und Weiterbildungsangeboten ist künftig ein Schwerpunkt zu legen. Mit der „PädagogInnenbildung Neu“²⁸ steht bereits ein systematischer Rahmen zur Verfügung, um jenes Wissen und jene Kompetenzen zu vermitteln, die es in den Kindergärten und Schulen künftig braucht.

²⁷ Schmid, Kurt. Erfolgsfaktoren für eine gemeinsame Schule. Strukturvergleiche und Analysen anhand ausgewählter Länder. ibw. Wien. 2014.

²⁸ Vgl. Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen, BGBl. I Nr. 124/2013. Zudem wird durch das Bundesrahmengesetz die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen des grundständigen Studiums durch Schwerpunktsetzungen (z.B. inklusive Pädagogik, Sonder- und Heilpädagogik, Berufsorientierung, Medienpädagogik) zusätzliche Kompetenzen aufzubauen. Künftig sind allerdings entsprechende Anpassungen im Dienstrecht erforderlich, damit die erworbenen Kompetenzen auch relevant für eine Anstellung und Einsatz an Sekundarschulen sind.

Bei der Umsetzung der „PädagogInnenbildung Neu“ tragen Pädagogische Hochschulen und Universitäten eine besondere Verantwortung für eine qualitätsvolle Ausbildung der künftigen Pädagoginnen und Pädagogen: **Durch qualitäts- und vertrauensvolle Kooperationen** ist sicherzustellen, dass eine Erarbeitung und Verabschiedung der Curricula unter Bedachtnahme auf die angeführten Schlüsselkompetenzen und die entsprechende Schwerpunktsetzung erfolgt.

- Im Rahmen der „PädagogInnenbildung Neu“ werden künftig folgende **Ausbildungsinhalte verpflichtend** in die Curricula verankert:
 - Inklusive und interkulturelle Kompetenz.
 - Sprachlich-kulturelle Diversität.
 - Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache.
 - Lesediagnostik und Lesepsychologie.
 - Leistungsdiagnostik und Qualitätsentwicklung am Schulstandort.
 - Hands-On-Didaktik und „Forschendes Lernen“ im MINT-Bereich.
- Für jene Pädagoginnen und Pädagogen, die (noch) nicht im Rahmen der neuen Pädagoginnen- und Pädagogenbildung ausgebildet werden bzw. wurden, müssen entsprechende **Aus- bzw. Weiterbildungsangebote** zur Verfügung stehen.
- Für die Ausbildung der **Elementarpädagoginnen und -pädagogen** müssen die Inhalte des „BildungsRahmenPlans“ in allen Ausbildungs- sowie in den Weiterbildungscurricula verankert werden.²⁹



²⁹ Details dazu siehe: IV-Konzept: „Elementarpädagogik: Beste Bildung von Anfang an“, Seite 24.

3. Fort- und Weiterbildung

Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsbereiche nehmen Fort- und Weiterbildung als **integralen Bestandteil** des Berufs wahr. Sie verstehen sich selbst als lebensbegleitend Lernende und fördern entsprechende Einstellungen und Kompetenzen bei den von ihnen betreuten Lernenden. Die Reflexion von berufsfeldbezogenen Erfahrungen ist unerlässlich, um die professionelle Weiterentwicklung der Pädagoginnen und Pädagogen zu unterstützen. Zudem ermöglichen Spezialisierung und Schwerpunktsetzungen im Rahmen der Fort- und Weiterbildung Berufskarrieren mit unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten.

Handlungsempfehlungen für den Schulbereich

- Fort- und Weiterbildung dienen der gezielten und individuellen Personalentwicklung. Sie finden auf Basis eines individuell mit der Schulleitung festgelegten Entwicklungsplans **bedarfsorientiert, regelmäßig und außerhalb der Unterrichtszeit** statt. Dabei ist das Profil der Schule ebenso maßgeblich wie die Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler (Entwicklung eines pädagogischen Schulprofils bzw. -konzepts, abgestimmt auf den Bedarf der Schülerpopulation).
- Der (Schul-)Standort verfügt über ein **Fort- und Weiterbildungsbudget**, über welches die **Schulleitung** im Rahmen der finanziellen Autonomie **selbstständig verfügen** kann.
- Neben entsprechenden **fachspezifischen** Fort- und Weiterbildungsangeboten setzen sich Pädagoginnen und Pädagogen im Rahmen von **Coaching und Supervision** mit den an sie gestellten Anforderungen regelmäßig auseinander.
- Pädagoginnen und Pädagogen können im Rahmen von entsprechenden Fort- und Weiterbildungsangeboten jene Kompetenzen erwerben bzw. nachschärfen, die notwendig sind, um die **Autonomie in finanziellen, personellen und pädagogischen Belangen zu „leben“**, Verantwortung zu übernehmen und größtmögliche Handlungsspielräume nützen zu können. Dafür braucht es auch entsprechende Angebote im Bereich der **Schulentwicklung**.
- Die Schulleitung bzw. das Schulleitungsteam verfügen als kompetente Führungskräfte sowohl über pädagogischen Hintergrund, als auch über Managementausbildung und -erfahrung (Organisation, Personalentwicklung inkl. Mitarbeiterführungscompetenz und Teambuilding). Für die **neue „Professionsgruppe“ Schulmanagement** ist ein geeignetes Weiter- und Fortbildungsangebot zu schaffen.
- **Thematisch** sind Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen u.a. in folgenden **Bereichen erforderlich**:
 - **Qualitätssicherung in der sprachlichen Bildung**: Verpflichtende Ausbildung aller Pädagoginnen und Pädagogen im Bereich der sprachlichen Bildung, Feststellung des (Nach)Schulungsbedarfs, verpflichtende Weiterbildung von Schulstandorten, Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote und Angleichung der Qualifikationsanforderungen für bestimmte Aufgaben im Bereich der Sprachbildung und -förderung³⁰.
 - **Umgang mit digitalen Medien, Werkzeugen und Technologien**: Schaffung von Professionalisierungsmaßnahmen im Sinne technischer sowie innovativer Lehrmethoden und Didaktik, Aufbau von Kompetenzen zur **Integration von digitalen Medien in Schule und Unterricht**.

30 Herzog-Punzenberger, Barbara, Springsits, Birgit. Machbarkeitsstudie: „Sprachliche Bildung und Sprachförderung – ein Konzept für Österreich“. Linz. 2014 (Studie im Auftrag der IV).

Handlungsempfehlungen für den Elementarbereich

- **Verpflichtende** Fort- und Weiterbildung für alle Fachkräfte von mindestens 5 bis 10 Tagen im Jahr, Schaffung ausreichender und qualitativer Fortbildungsangebote³¹.
- **Verankerung** der Ausbildungsinhalte des „**BildungsRahmenPlans**“ in allen Weiterbildungscurricula.
- **Supervision und begleitende Fachberatung** durch z.B. Psychologinnen und Psychologen, Sonderkindergartenpädagoginnen bzw. -pädagogen, Familienberaterinnen und -berater, Sozialberaterinnen und -berater, Kinderärztinnen und -ärzte.
- **Professionalisierung der Leitung** samt entsprechender Aus- und Weiterbildungsangebote³² sowie Schaffung von bundesweit einheitlichen und verbindlichen Standards auf höchstem Niveau für Qualität und Rahmenbedingungen in institutionellen, elementaren Bildungseinrichtungen.

4. Optimierung der Rahmenbedingungen und der Ressourcenausstattung

Die Pädagoginnen und Pädagogen der Zukunft brauchen adäquate Arbeitsbedingungen und eine optimale, den individuellen Anforderungen des Standorts entsprechende, Ressourcenausstattung und Unterstützung, um ihre umfangreichen und verantwortungsvollen Aufgaben bestmöglich erfüllen zu können. Dies erhöht Engagement und Motivation der Lehrpersonen und trägt maßgeblich zu einem positiven und förderlichen Lernklima bei. Dafür sind nachstehende Optimierungen notwendig:

Attraktive Lebens- und Arbeitsräume für Lehrende und Lernende

- Die **Bereitstellung und professionelle Wartung einer lernfördernden IT-Infrastruktur** (inkl. Internetzugang) ist unverzichtbare Grundlage, um die Chancen der Digitalisierung bestmöglich nutzen zu können. Dies umfasst beispielsweise:
 - Etablieren von didaktischen Lehr- und Lernsettings, die digitale Medien miteinbeziehen und sinnvoll nutzen (z.B. Methode „flip the classroom“).
 - Nutzung von Neugier, Interesse und Kompetenz von Lernenden bei digitalen Medien und proaktive Einbindung in den Erwerb von Lernergebnissen.
 - Nutzung digitaler Medien für Kommunikationsprozesse zwischen Pädagoginnen und Pädagogen sowie mit und zwischen Lernenden.
 - Nutzung digitaler Medien für Kooperation und Austausch zwischen (Partner-)Schulen, mit Stakeholdern innerhalb (Elternverbände, andere Professionen) und außerhalb der Schule (Gemeinden, Vereine, außerschulisches Freizeitangebot etc.).
- Eine **adäquate moderne Schularchitektur (z.B. Campusmodelle)** trägt den künftigen didaktischen und pädagogischen Anforderungen bestmöglich Rechnung. Schule ist als Lebensraum gestaltet, der Arbeiten und Lernen unterstützt, und in dem Lehrende und Lernende sich wohlfühlt.
- Schule als Ort der Entwicklung und des Experimentierens braucht eine **anregende und motivierende Arbeits- und Lernumgebung** sowie moderne **Raum- und Möbelkonzepte**. Eine als verschränkte Ganztagschule konzipierte Schule der Zukunft³³ erfordert zusätzliche, je nach Bedarf unterschiedliche,

31 Vgl. IV-Konzept: „Elementarpädagogik: Beste Bildung von Anfang an“, Seite 24.

32 Vgl. IV-Konzept: „Elementarpädagogik: Beste Bildung von Anfang an“, Seite 24.

33 Vgl. IV-Konzept: „Beste Bildung für Österreichs Zukunft: Bildung neu denken. Schule besser leben.“

flexibel anzupassende Räumlichkeiten und Flächen für Einzel- und Projektarbeiten, Kommunikation, Erholung, Mittagessen, Rückzug, Begegnung und Austausch sowie für Sport- und Outdoor-Aktivitäten.

- Während der unterrichtsfreien Zeit (vor allem im Sommer) werden die Schulräumlichkeiten – im Rahmen der Autonomie bzw. Teilrechtsfähigkeit – (entgeltlich) vermietet. Dies erfordert **professionelles Gebäudemanagement und Gebäudebewirtschaftung**.
- Die **Schaffung von (fixen) Arbeitsplätzen** am Standort gibt Pädagoginnen und Pädagogen die Möglichkeit, die Schule als **Arbeitsort** außerhalb der Unterrichtsstunden wahrzunehmen. Die Arbeitsplätze entsprechen modernen Anforderungen und sind mit zeitgemäßer Infrastruktur ausgestattet.

Für elementare Bildungseinrichtungen sind darüber hinaus folgende **Rahmenbedingungen erforderlich**:

- Umsetzen der internationalen Empfehlungen zu **Betreuungsschlüssel** (Kinder zu Fachkraft)³⁴ und **Gruppengrößen**³⁵ unter besonderer Berücksichtigung von Randzeiten und Kindern mit spezifischen Bedürfnissen (Behinderung, nicht-deutsche Erstsprache, besondere Begabungen etc.).
- **Mindestanforderungen** bezüglich **Raumbedarf** sowie **Ausstattung** in den Einrichtungen³⁶.

Unterstützungssysteme und zusätzliche Professionen

Um ihr vielfältiges Aufgabenspektrum bestmöglich bewältigen zu können, stehen für Pädagoginnen und Pädagogen umfassende Unterstützungssysteme zur Verfügung.

- **Individuelle und situationsbezogene Unterstützung durch multiprofessionelle Teams am Schul-Standort** mit u.a. Sonder- und Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Freizeitpädagoginnen und -pädagogen, Lernbegleiterinnen und -begleitern, Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern.
- **Professionelle Begleitung** junger Pädagoginnen und Pädagogen im Elementarbereich, die in das Berufsleben einsteigen sowie verbesserte Interdisziplinarität und multiprofessionelle Zusammenarbeit mit externen Fachkräften (z.B. Logopädinnen und Logopäden, Bewegungstherapeutinnen und -therapeuten) und anderen Institutionen, wie z.B. Schulen und Jugendhilfe.
- Angesichts der Flüchtlingssituation: **psychologisches Unterstützungspersonal** für traumatisierte Kinder, Unterstützung durch **Sprachlernkoordinatorinnen und -koordinatoren** (Pädagoginnen und Pädagogen, die sich im Bereich Mehrsprachigkeit, Migrationspädagogik und sprachliche Bildung qualifiziert bzw. spezialisiert haben), zusätzliche **Sprachförderlehrerinnen und -lehrer** sowie zusätzliche Ressourcen, um das Erlernen der deutschen Sprache zu ermöglichen.
- **Einsatz von administrativem Personal** an den Schulen zur Entlastung des pädagogischen Personals in Verwaltungssachen (Trennung in administratives und pädagogisches Personal) und entsprechende Widmung entsprechender zusätzlicher Ressourcen.
- **Teamarbeit und -kultur** als Erfolgsfaktor für das Miteinander unterschiedlichster Professionen (pädagogisches und administratives Personal) mit klarer Aufgabenverantwortung:
 - **Teamarbeit** im Kollegium forcieren (z.B. durch Teamteaching, Hospitieren etc.) sowie Teamkultur und Zusammenarbeit der unterschiedlichen Professionen am Standort verbessern (z.B. durch Leitbild als Orientierung, wechselseitige Wertschätzung als Bereicherung, standardisierte Prozesse und individuelle Abstimmung, Teamfortbildung für Standortkultur).

34 Internationale Empfehlungen von 1:2 im ersten Lebensjahr, 1:3 bis max. 1:6 bis zum dritten Lebensjahr, 1:5 bis max. 1:10 bei drei- bis sechsjährigen Kindern.

35 Internationale Empfehlungen von 6 bis max. 12 Kindern bei unter Zweijährigen, max. 12 Kinder bei Zwei- bis Dreijährigen, max. 14 bis 20 Kinder zwischen 3 und 6 Jahren (optimal: Gruppengröße von 15 Kindern).

36 Vgl. IV-Konzept: „Elementarpädagogik: Beste Bildung von Anfang an“, Seite 35.

- **Unterstützung durch die Leitung** sicherstellen (fix installierte Teamarbeitszeiten, gemeinsame Anwesenheit in der Schule auch außerhalb des Unterrichts, Strukturen für fachbezogene- und -übergreifende Abstimmungen).
- Entwicklung einer **Qualitätskultur** (Peer-Learning und -austausch, schulische Selbstevaluierung im Sinne einer kritischen Selbstreflexion der Unterrichtspraxis)³⁷.

Neue Laufbahn- und Arbeitszeitmodelle im Schulbereich

Mit Laufbahnmodellen wird es möglich, vermehrt Perspektiven im Lehrberuf anzubieten. Es werden Entwicklungen ermöglicht, die sowohl eine neue Rolle für Lehrpersonen vorsehen, aber auch deren Expertise für den Kernbereich des Unterrichts weiter nutzbar machen. Die Schaffung von leistungsbezogenen Aufstiegsmöglichkeiten (mittleres Management) und von innerschulischer Funktionsdifferenzierung (temporäre Arbeitsteilung) ist einerseits zur Erfüllung der Aufgaben autonomer Schulen erforderlich. Andererseits trägt sie dem Wandel von Interessen und Kompetenzen über die Lebensspanne Rechnung.³⁸

- **Einführung eines mittleren Managements an den Schulen:** Je nach Bedarf der einzelnen Schulen (z.B. abhängig von der Größe des Schulstandorts) sowie der Interessen und Leistungen der am Standort tätigen Pädagoginnen und Pädagogen wird neben dem pädagogischen Team und der Schulleitung eine mittlere Management-Ebene mit Führungsaufgaben geschaffen. Dies eröffnet die Möglichkeit, durch Einsatz und Leistung (entsprechende Fort- und Weiterbildung) eine Laufbahnperspektive zu entwickeln, erhöht die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und das Commitment mit der Organisation.³⁹
- **Neue Arbeitszeitmodelle:** Ein Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht den Schulen eine standortautonome, flexible Arbeitszeitgestaltung. Die Anzahl der Unterrichtsstunden wird dabei abhängig von zusätzlich übernommenen Aufgaben reduziert. Die Festlegung von Kernarbeitszeiten im Sinne einer Anwesenheitsverpflichtung ermöglicht Teamarbeit und „entzerrt“ (die derzeit auf kurzfristige Extrembelastungen ausgerichtete) Lehrerinnen- bzw. Lehrerarbeitszeit.
- **Offener „PädagogInnen“-Arbeitsmarkt:** Für Pädagoginnen und Pädagogen gibt es einen offenen Arbeitsmarkt. Das Lehr- und Verwaltungspersonal sowie die Elementarpädagoginnen und -pädagogen unterliegen dem Privatangestelltengesetz. Damit sind auch Kündigungen möglich. Die Bewerbung erfolgt direkt bei den Bildungseinrichtungen. Die (Schul)leitung entscheidet über die Auswahl.
- **Aus- und Umstiegsszenarien in andere Berufsfelder:** Ein einheitlicher, offener „PädagogInnen“-Arbeitsmarkt und die Einführung einer Struktur der gestuften Professionalisierung erleichtern Aus- und Umstiegsmöglichkeiten innerhalb pädagogischer Berufsfelder sowie in andere Berufsfelder.
- **Leistungsanreize:** Bei der Neuregelung des Besoldungsrechts (einheitlich und für alle Pädagoginnen und Pädagogen geltend) werden monetäre Leistungsanreize im Form von individuellen Leistungsprämien vorgesehen.

37 Schmid, Kurt. Erfolgsfaktoren für eine gemeinsame Schule. Strukturvergleiche und Analysen anhand ausgewählter Länder. ibw. Wien. 2014.

38 Spiel, Christiane. Schule. Lernen fürs Leben. Galila Verlag. Etsdorf am Kamp. 2015.

39 Schmid, Kurt. Erfolgsfaktoren für eine gemeinsame Schule. Strukturvergleiche und Analysen anhand ausgewählter Länder. ibw. Wien. 2014.

5. Kooperationen zwischen Eltern, Bildungseinrichtungen, Gesellschaft und Arbeitswelt

Intensivierung der Elternarbeit

Eltern und Erziehungsberechtigte sind wichtig für eine erfolgreiche Lern- und Beziehungskultur. Diese unterstützt die ganzheitliche Entwicklung der Kinder und trägt dazu bei, deren Lern- und Leistungsbereitschaft zu steigern.

Es braucht daher eine **Bildungspartnerschaft auf Augenhöhe zwischen Einrichtungen und Familie**. Die partnerschaftliche und transparente Zusammenarbeit ist ein unverzichtbarer Teil der Bildungsarbeit. Aufgaben, Rollen, Rechte und Pflichten von Eltern und Erziehungsberechtigten sowie Pädagoginnen und Pädagogen sind dabei klar definiert, kommuniziert und gegenseitig anerkannt.

Handlungsempfehlungen für den Elementarbereich

- **Elternbegleitung und -beratung:** Insbesondere bei den Übergängen von der Familie in die Einrichtungen, als auch vom Kindergarten in die Schule kommt, der Begleitung und Beratung der Eltern große Bedeutung zu (z.B. Entwicklungsberatung und -gespräche, Elternabende, Transitionsbegleitung, Elternbeirat, Mitwirkung bei der standortbezogenen Konzeptentwicklung, Elternbildungsveranstaltungen).⁴⁰
- **Schaffung von Familienzentren:** Die Weiterentwicklung von elementaren Bildungseinrichtungen zu Familienzentren ermöglicht Lernorte, an denen nicht nur die Selbstbindungsfähigkeiten der Kinder, sondern auch jene der Eltern bzw. Familien angeregt werden.⁴¹

Handlungsempfehlungen für den Schulbereich

- **Eltern als Schulpartner:** Pädagoginnen und Pädagogen brauchen die Mitwirkung der Eltern, um Kinder bestmöglich bei der Erreichung der Bildungsziele zu unterstützen. Eine funktionierende Schulpartnerschaft ist ein Erfolgsfaktor für gelingende, positive Schulentwicklung.
- **Beziehungskultur zwischen Bildungseinrichtung und Familie:** Sie ermöglicht ein Eingehen der Pädagoginnen und Pädagogen auf die Eltern sowie einen wechselseitigen Austausch. Die regelmäßige, gegenseitige Information ist Grundlage für eine wirkungsvolle Zusammenarbeit beider Schulpartner.
- **Intensivierung der Elternarbeit:** Pädagoginnen und Pädagogen binden Eltern systematisch und „dialogisch“⁴² in das Schulgeschehen ein. Sie bieten dabei Themen zum Austausch und Mitwirkung an (z.B. erzieherische, pädagogische, fachliche Fragen) und sehen entsprechende Dialogformen vor (z.B. Sprechtag, Elternabende, elektronische Kommunikations- und Informationsformen). Dabei bildet das persönliche Elterngespräch das Kernstück des Dialogs.
- **Einbeziehung der (beruflichen Erfahrungen und des Hintergrunds der) Eltern:** Damit wird Schule lebensnah gemacht (z.B. Information über Berufsfelder, Unterstützung bei Wirtschafts- und Unternehmenskontakten).

40 Vgl. IV-Konzept: „Elementarpädagogik: Beste Bildung von Anfang an“, Seite 35.

41 Vgl. IV-Konzept: „Beste Bildung für Österreichs Zukunft: Bildung neu denken. Schule besser leben.“

42 Rauscher, Erwin (Hrsg.). Schule sind wir. Bessermachen statt Schlechtreden. 2012. Residenz Verlag. St. Pölten, Salzburg. Wien.

Optimierung des Übergangs zwischen den Bildungseinrichtungen

Übergänge zwischen Bildungseinrichtungen bringen Herausforderungen und Chancen zur persönlichen Weiterentwicklung von Kindern und Jugendlichen. Für eine kontinuierlich verlaufende Bildungsbiografie sind erfolgreiche Übergänge und ein aufeinander abgestimmtes Bildungssystem wichtig. Notwendig dafür sind folgende Maßnahmen:

- Optimale Gestaltung des **Übergangs von der Familie in die Krippe oder Kindergarten und vom Kindergarten in die Schule** u.a. durch Integration von Methoden und pädagogischen Prinzipien aus der Elementarbildung in die Schule (z.B. aufeinander abgestimmte Begleitung der Kinder durch Familien und Institutionen, Stärkung des Zusammenspiels auf institutioneller Ebene durch die Förderung der Wertschätzung zwischen den beteiligten Institutionen und Professionen) sowie durch das Stärken des Bewusstseins hinsichtlich der geteilten Verantwortung für die Bildungsbiografie von Kindern.
- **Entwicklung und Evaluierung** von systematischen Kooperationen zur Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Volksschule (verpflichtende Partnerschaften zwischen Kindergarten und Schule, gemeinsame Übergangskonzepte, wechselseitiges Hospitieren).
- Ermöglichen des **Datenaustausches bzw. der Datenweitergabe** über den individuellen Entwicklungsstand durch die jeweiligen Bildungseinrichtungen (Schaffung einer rechtlichen Grundlage) und Passung mit dem Instrument des Bildungskompasses. Ziel ist dabei, eine individuelle Bildungs- und Entwicklungsbegleitung zu ermöglichen. Punzierungen über die gesamte Bildungslaufbahn sind dabei zu vermeiden.
- Intensivierte **Zusammenarbeit zwischen Schulen und Hochschulen** (z. B. Kinderuniversität), um insbesondere bei Kindern und Jugendlichen aus „bildungsfernen Schichten“ und mit Migrationshintergrund Neugier und Begeisterung für Wissenschaft und Forschung zu wecken sowie weiterführende Bildungswege aufzuzeigen (im Sinne einer Bildungsberatung).

Öffnung der Bildungseinrichtungen nach außen

Die „PädagogInnen der Zukunft“ öffnen Kindergarten und die Schule nach außen.

- **Community Learning:** Die Pädagoginnen und Pädagogen beziehen das gesellschaftliche Umfeld ein. Der Kindergarten und die Schule der Zukunft lernen im und vom Gemeinwesen.
- **Außer-„schulische“ Lernorte:** Ein innovativer Unterricht der Zukunft lebt von der Erweiterung der Lernräume. Der „Lebensraum Schule“ öffnet sich nach außen und sieht Lernen an „außerschulischen“ Lernorten wie Klassenräumen, Labors, Werkstätten, Bibliotheken, Museen, Unternehmen usw. vor, um die Lernobjekte aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten zu können. Dazu braucht es
 - Kooperationen mit außerschulischen Sport-, Musik-, Kinder- und Jugendorganisationen,
 - die Nutzung des kulturellen und außerschulischen Bildungsangebots der Umgebung, der Region, der Gemeinde und
 - eine aktive Vernetzung mit der lokalen Wirtschaft und Industrie.

Kooperation von elementaren Bildungseinrichtungen, Schulen, Hochschulen sowie Wirtschaft und Industrie

Im Rahmen ihrer Autonomie schließen elementare Bildungseinrichtungen und Schulen Kooperationen mit vorangehenden und weiterführenden Bildungseinrichtungen, mit Unternehmen aus Wirtschaft und Industrie sowie deren Bildungsangeboten (z.B. Wissensfabrik Österreich). Regelmäßige Kontakte von Schulen zur Arbeitswelt unterstützen die Lernenden dabei, sich optimal auf das Berufsleben vorzubereiten. Sie geben direkte Einblicke in die Arbeits- bzw. Berufswelt und -praxis und ermöglichen einen anwendungsnahen Unterricht.

In der Schule der Zukunft ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen und den beruflichen Möglichkeiten im Rahmen der **Bildungs- und Berufsberatung** ausgebaut. Dafür sind u.a. folgende Maßnahmen notwendig:

- Etablierung eines verpflichtenden, durchgehenden Unterrichtsgegenstandes „**Bildungs- und Berufsorientierung**“ in der 6. und 7. Schulstufe in allen Schulformen sowie vor Übergängen im Bildungssystem (z.B. Firmenexkursionen, Schnuppertage und Vorträge durch externe Expertinnen und Experten).
- **Professionalisierung der Bildungs- und Berufsorientierung** über entsprechende Aus- und Weiterbildungsangebote für Pädagoginnen und Pädagogen.
- Zielgruppengerechte, Schülerinnen und Schüler miteinbeziehende **Kommunikation** möglicher Bildungswege und Berufsbilder.
- Unterstützung von Schülerinnen und Schülern bei ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen durch professionell ausgebildete „**Bildungs- und Berufscoaches**“ (Unterstützung durch Lehrpersonen der Fachdisziplinen sowie durch externe Fachleute aus Wirtschaft und Gesellschaft).
- **Mentorenprogramme** an den Schulen und Hochschulen für bessere Berufsorientierung (höhersemestrige Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen als Coaches).
- Sammeln von **Praxiserfahrungen** durch Praktika und Schnuppertage.

6. Attraktivierung der pädagogischen Berufe

Um künftig interessierte und geeignete Personen für pädagogische Berufe zu gewinnen, wird die Attraktivität des Lehrerberufs durch folgende Maßnahmen gesteigert:

- Die **Wertschätzung und Anerkennung** in der Bevölkerung ist zu verbessern, um langfristig Motivation, Leistung und Engagement der Pädagoginnen und Pädagogen zu erhöhen. Dazu braucht es in Österreich eine **Kultur des Respekts und der Achtung vor der Leistung** der pädagogischen Expertinnen und Experten.
- Entsprechende Schritte und Maßnahmen zu setzen liegt auch in der **Gesamtverantwortung der Akteure der nationalen Bildungspolitik**. Die IV leistet mit dem vorliegenden Konzept einen Beitrag zur Verbreitung eines positiv konnotierten Bildes der Pädagoginnen und Pädagogen für den Bereich der vorschulischen und schulischen Bildung in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik.
- Ermutigung der Berufsgruppe, **innovative Vorzeigeprojekte** (z.B. im Bereich der Schulentwicklung, Lehr- und Lernformen) der interessierten **Öffentlichkeit** zu präsentieren⁴³.

Handlungsempfehlungen für den Elementarbereich

- **Aufwertung** der elementarpädagogischen Berufe (Anerkennung als gleichwertig mit anderen pädagogischen Professionen, entsprechende Entlohnung).
- Verbesserung des Images für den Elementarbereich, um elementarpädagogische Berufe auch für **Männer** attraktiver zu machen und eine Diversifizierung des Berufsfeldes zu erreichen (Erhöhung des Männeranteils, Personen mit Migrationshintergrund).

43 Vgl. auch Aktivitäten wie IV Teacher's Award, IV-Berufsorientierung Burgenland Award.

- **Verbesserung der Außendarstellung** mit weiblich und männlich konnotierten Symbolen, männlich konnotierter Bildungssprache und Bildern.
- Aufwertung der Ausbildung und Karrieremöglichkeiten sowie **angemessene Bezahlung** zur Aufwertung der Berufsgruppe.

Handlungsempfehlungen für den schulischen Bereich⁴⁴

- **Leistungsförderndes Dienstrecht** zur Vergabe von Funktionen nach Leistungskriterien sowie monetäre Leistungsanreize.
- Schaffung von **Karrieremöglichkeiten** innerhalb des Lehrerinnen- und Lehrerberufes (Etablierung eines mittleren Management), um auch die Wandlung von Kompetenzen und Interessen der Pädagoginnen und Pädagogen über die Lebensspanne zu berücksichtigen.
- Erhöhung der **Durchlässigkeit** des Lehrerinnen- und Lehrerberufes für Personen aus anderen Berufen (z.B. Berufspraktikerinnen und - praktiker) sowie Förderung flexibler Lebensläufe durch Möglichkeiten des (partiellen) **Aus- und Umstiegs** in andere Berufsfelder.
- Schaffung von **Entwicklungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten** von Lehrpersonen zur Erhöhung von Professionalität und Attraktivität des Berufsstandes.
- Attraktivierung der pädagogischen Berufe für Personen mit **Zuwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund**.
- **Moderne Arbeitsbeziehung zwischen Schulleiterinnen bzw. Schulleitern und Pädagoginnen bzw. Pädagogen** (Auswahl der Pädagoginnen und Pädagogen durch die Schulleitung inkl. Kündigungsmöglichkeit, klare Regelungen zur schulischen Anwesenheitszeiten, Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Pädagoginnen und Pädagogen am Arbeitsort, wie z.B. gemeinsame Unterrichtsvorbereitung, gemeinsames Unterrichten im Team, kollegiale/kooperative Hospitation, „professionelle Lerngemeinschaften“).



44 Schmid, Kurt. Erfolgsfaktoren für eine gemeinsame Schule. Strukturvergleiche und Analysen anhand ausgewählter Länder. ibw. Wien. 2014.

IV. UMSETZUNGSHORIZONT DER HANDLUNGSFELDER UND MASSNAHMEN

Autonomie im Schulbereich

Umsetzungs des Autonomiepaketes vom 17.11.2015:

Personelle Autonomie:

- **Einrichtung des Schulmanagement als eigene Professionsgruppe** (inkl. standardisierte Funktionsbeschreibungen und bundesweit einheitliche Objektivierungsverfahren).
- **Verantwortung der Schulleitung für Personalentwicklung und Leistungsbeurteilung** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- **Personalauswahl durch die Schulleitung** im Einvernehmen mit der Schulbehörde.
- **Kompetenz zu Fortbildungsanordnungen und -genehmigungen** obliegen der Schulleitung.
- **Einbindung der Schulleitung in dienstrechtlich relevante Entscheidungen** (z.B. Vertragsverlängerungen).

Finanzielle Autonomie:

- Einsatz von **externen Lehrbeauftragten** für besondere Schwerpunktbereiche.
- Standortbezogene, flexibel gestaltbare Kustodiats- und Nebenleistungsregelung.
- **Einräumung eines Globalbudgets** für Sachaufwand.
- Ermöglichung der **Drittmittelaufbringung** für den Standort.

Pädagogische Autonomie:

- Schulautonome Schwerpunktsetzungen.
- **Bildung von Schulclustern** (Verwaltungseinheit Neu).
- Flexible pädagogische Gestaltungsspielräume am Standort.

- **Finanzielle Autonomie:** Etablierung eines „Schul-Trägermodells“ (Schulleitung erhält ein jährliches, pauschales Budget).

- **Organisatorische Autonomie:** Anordnung der Unterrichtszeit, Gestaltung des Tagesablaufs, Führen als Ganztagschule mit Unterscheidung von Unterrichts- und Öffnungszeiten sowie Öffnung in Ferienzeiten fallen in die Eigenverantwortung der Schule.

- **Personelle Autonomie:** alleinige Verantwortung der Schulleitung für Personal-Recruiting, Personaleinsatz, schulische Anwesenheit und schulbezogene Weiterbildung.
- **Pädagogische Autonomie:** auf Basis eines bundesweit gültigen, an Bildungszielen orientierten Rahmenlehrplans sowie zu erreichender Kompetenzniveaus.

Ausbildung		
<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der „PädagogInnenbildung Neu“: Bachelor-Studien im Sekundarbereich mit Wintersemester 2016/17 abgeschlossen. 	<ul style="list-style-type: none"> Gemeinsames, österreichweit einheitliches und objektives Aufnahmeverfahren an Universitäten und PHs für alle künftigen Pädagoginnen und Pädagogen. 	<ul style="list-style-type: none"> Integration der Pädagogischen Hochschulen in die Universitäten. Konzentration aller bestehenden Angebote in einem neuen, einheitlichen Ausbildungsangebot für die gesamte Pädagoginnen- und Pädagogenausbildung in Elementarphase und Schule.
<ul style="list-style-type: none"> Inhalte des „BildungsRahmenPlans“ für die Ausbildung der Elementarpädagoginnen und -pädagogen in allen Aus- bildungscurricula sowie in den Weiterbildungscurricula verankern. 	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtende Verankerung nachstehender Ausbildungsinhalte im Rahmen der Umsetzung der „PädagogInnenbildung Neu“ <ul style="list-style-type: none"> - inklusive und interkulturelle Kompetenz. - sprachlich-kulturelle Diversität. - Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache. - Lesediagnostik und Lesepsychologie. - Leistungsdiagnostik und Qualitätsentwicklung am Schulstandort. - Hands-On-Didaktik und "Forschendes Lernen" im MINT-Bereich. 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der „PädagogInnenbildung Neu“ Masterstudien im Sekundarbereich beginnen spätestens im Wintersemester 2019/20.
<ul style="list-style-type: none"> Elementarpädagogik: BAKIP-Neu in Form einer „echten“ BMHS gestalten. 		
<p>Erleichterung des Quereinstiegs in pädagogische Berufe:</p> <ul style="list-style-type: none"> Volle Anerkennung und Anrechnung der im (Vor-)Beruf erworbenen praktisch-pädagogischen und technischen Kompetenzen von Quereinsteigerinnen und -einsteigern im Zuge der Implementierung der „PädagogInnenbildung Neu“. Verstärkter Einsatz von fachlichen Lektorinnen und Lektoren aus dem Hochschul- und Unternehmensbereich an die Schulen. Mehr Anreize (u.a. im Dienstrecht) für den Übertritt von hochspezialisierten Technikerinnen und Technikern aus Wirtschaft und Wissenschaft an die Schulen. 	<p>Anhebung der Ausbildung für Elementarpädagoginnen und -pädagogen auf zumindest Bachelorniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Schrittweise Akademisierung für gruppenführende und leitende Funktionen mit Bachelorabschluss. Durchlässige Ausbildungsangebote an Universitäten, FH und PH. <p>Erhöhung der Diversität in den pädagogischen Berufsfeldern</p> <ul style="list-style-type: none"> Einsatz mehrsprachiger bzw. interkulturell geschulter Pädagoginnen und -pädagogen. „Öffnung“ und Attraktivierung des Berufsfelds für Personen mit Zuwanderungsgeschichte. Erhöhung des Männeranteils insbesondere im Elementarbereich. 	

Fort- und Weiterbildung

- Weiter- und Fortbildungsangebot für die neue „Professionsgruppe“ Schulmanagement.

- Handlungsempfehlungen für den schulischen Bereich:**
- **Coaching - und Supervisionsangebote** für Pädagoginnen und Pädagogen.
 - Verstärkung des thematischen Angebots im Schulbereich:
 - **sprachliche Bildung** und
 - **Umgang mit digitalen Medien** fördern (Aufbau von Kompetenzen zur Integration von digitalen Medien in Schule und Unterricht).

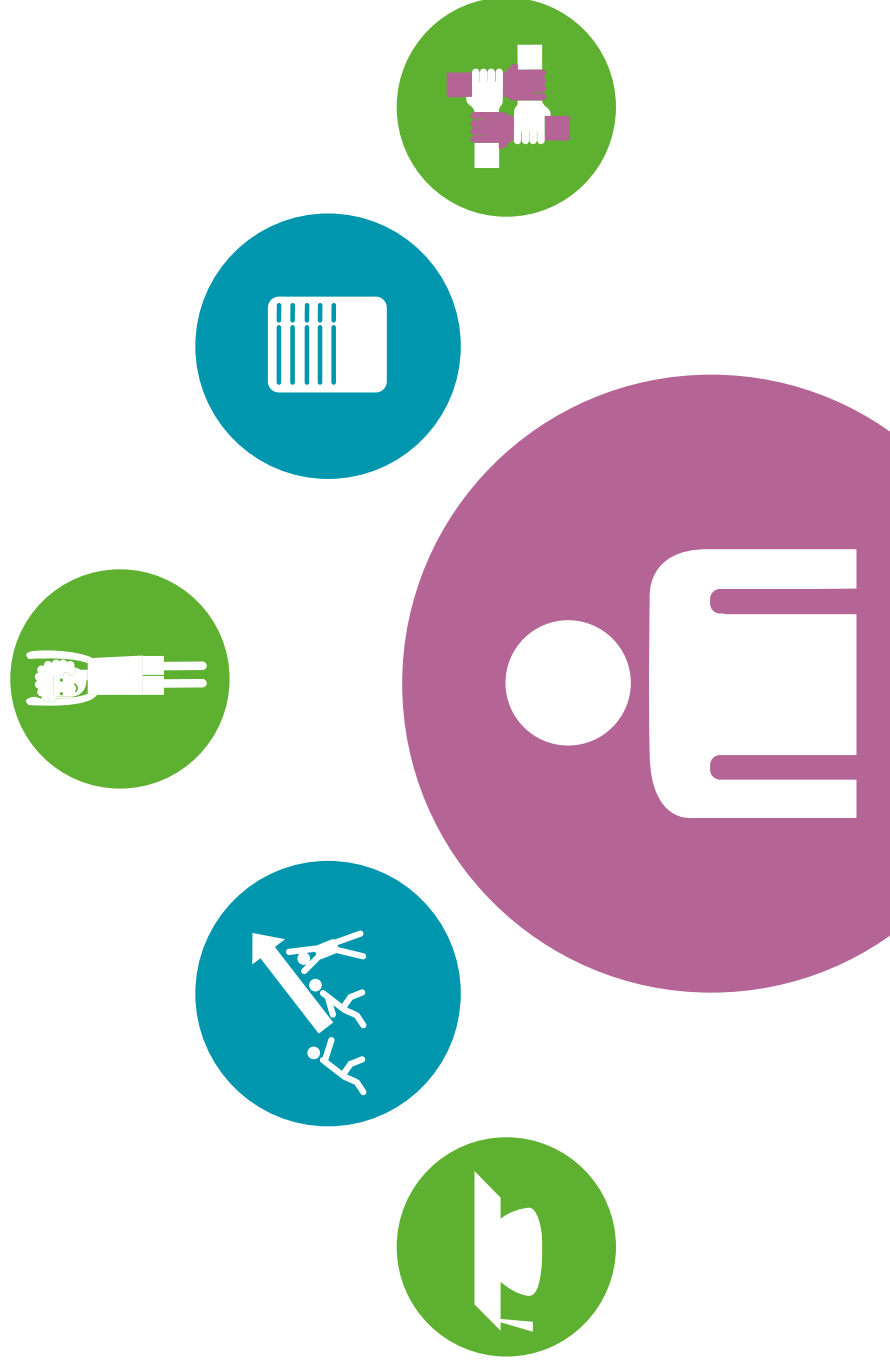
Handlungsempfehlungen für den Elementarbereich:

- **Verpflichtende Fort- und Weiterbildung** für alle Fachkräfte von mindestens 5 bis 10 Tagen im Jahr, Schaffung ausreichender und qualitativer Fortbildungsangebote.
- **Angebote an Supervision und begleitende Fachberatung** durch z.B. Psychologinnen und Psychologen, Sonderkindergartenpädagoginnen bzw. -pädagoginnen, Familienberaterinnen und -berater, Sozialberaterinnen und -berater, Kinderärztinnen und -ärzte.
- Aus- und Weiterbildungsangebote zur **Professionalisierung der Leitung**.
- Schaffung von **bundesweit einheitlichen und verbindlichen Standards** auf höchstem Niveau für Qualität und Rahmenbedingungen in institutionellen elementaren Bildungseinrichtungen.

Optimierung der Rahmenbedingungen und der Ressourcenausstattung

<ul style="list-style-type: none"> • Angesichts der Flüchtlingssituation: psychologisches Unterstützungspersonal für traumatisierte Kinder, Sprachlernkoordinatorinnen und -koordinatoren, zusätzliche Sprachförderlehrerinnen und -lehrer sowie zusätzliche Ressourcen, um das Erlernen der deutschen Sprache zu ermöglichen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionelles Gebäudemanagement und Gebäudebewirtschaftung während der unterrichtsfreien Zeit. • Bereitstellung und professionelle Wartung einer lernfördernden IT-Infrastruktur (inkl. Internetzugang). • Für elementare Bildungseinrichtungen: <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzen der internationalen Empfehlungen zu Be-treuungsschlüssel und Gruppengrößen (unter besonderer Berücksichtigung von Randzeiten und Kindern mit spezifischen Erfordernissen). - Mindestanforderungen betreffend Raumbedarf und Ausstattung in den Einrichtungen umsetzen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adäquate moderne Schularchitektur (z.B. Campusmodelle) und anregende und motivierende Arbeits- und Lern-umgebung sowie moderne Raum- und Möbelkonzepte.
<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle und situationsbezogene Unterstützung durch multiprofessionelle Teams am Schul-Standort (mit u.a. Sonder- und Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Freizeitpädagoginnen und -pädagogen, Lernbegleiterinnen und -begleitern, Schulsozialarbeiterinnen und -arbeitern). • Einsatz von administrativem Personal an den Schulen zur Entlastung des pädagogischen Personals. • Einführung eines mittleren Managements an den Schulen (mit Führungsaufgaben), abhängig von der Größe des Schulstandorts. • Professionelle Begleitung junger berufseinstiegender Elementarpädagoginnen und -pädagogen. • verbesserte Interdisziplinarität und multiprofessionelle Zusammenarbeit mit externen Fachkräften (z.B. Logopä-dinnen und Logopäden, Bewegungstherapeutinnen und -therapeuten) und anderen Institutionen, wie z.B. Schulen und Jugendhilfe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Arbeitszeitmodelle: Ein Jahresarbeitszeitmodell ermöglicht den Schulen eine standortautonome, flexible Arbeitszeitgestaltung. • Offener „PädagogInnen“-Arbeitsmarkt für Pädagoginnen und Pädagogen. Das Lehr- und Verwaltungspersonal und die Elementarpädagoginnen und -pädagogen unterliegen dem Privatangestelltengesetz. • Aus- und Umstiegsszenarien in andere Berufsfelder: Ein einheitlicher, offener „PädagogInnen“-Arbeitsmarkt und die Einführung einer Struktur der gestuften Professionalisierung erleichtern Umstiegsmöglichkeiten innerhalb pädagogischer Berufsfelder sowie in andere Berufsfelder. • Neuregelung des Besoldungsrechts: Setzung von monetären Leistungsanreizen (individuellen Leistungsprämien). 	

<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichen des Datenaustausches bzw. der Datenweitergabe über den individuellen Entwicklungsstand durch die jeweiligen Bildungseinrichtungen (Schaffung einer rechtlichen Grundlage) und Passung mit dem Instrument des Bildungskompasses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Familienzentren an elementaren Bildungseinrichtungen. • Entwicklung und Evaluierung von systematischen Kooperationen zur Gestaltung des Übergangs vom Kindergarten in die Volksschule (verpflichtende Partnerschaften zwischen Kindergarten und Schule, gemeinsame Übergangskonzepte, wechselseitiges Hospitieren). • Etablierung eines verpflichtenden, durchgehenden Unterrichtsgegenstandes „Bildungs- und Berufsorientierung“ in der 6. und 7. Schulstufe in allen Schulformen sowie vor Übergängen im Bildungssystem. 	
--	---	--



V. ABSCHLUSS UND DANK

Wir danken den zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen der Elementarbildung sowie des allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulwesens für ihr Engagement im Rahmen der Entwicklung der inhaltlichen Grundlagen des **PädagogInnen-Leitbildes**:

Gabriele BÄCK, Laura BURKHARDT, Daria DACHS, Michaela DASCHÜTZ, Romana DECKENBACHER, Christian DORNINGER, Karl DWULIT, Elisabeth FRÖHLICH, Andrea GEISLER, Maximilian GNESDA, Florian GOLLOWITSCH, Christina GÖTSCHHOFER, Christa HABERLEITNER, Ute HAMMEL, Katharina HANCKE, Helga HAUPTMANN, Susanne KAPPL, Philipp KAPPLER, Raphaela KELLER, Margarete KNOLL, Christa KOENNE, Veronika KOTZAB, Anna KÖRBISCH, Alexandra LABNER-MARTINEK, Amke LEHR, Heidemarie LEX-NALIS, Anja LINHART, Ingrid MAIR-MAYER, Raphael NIEDERHAUSER, Claudia OVRUTCKI, Martina PIOK, Christina PLANITZER, Simon PROSSLINER, Erwin RAUSCHER, Elisabeth REICHER-PIRCHEGGER, Josef REICHMAYR, Andrea RIEGER, Susanne ROSZA, Nicole RUCKSER, Susanne SCHMID, Lutz-Helmut SCHÖN, Annemarie SEETHALER, Ophelia SENFTER, Wilfried SMIDT, Christoph SPENDLINGWIMMER, Eleonore STEIGBERGER, Mario STEPANIK, Irene VARGA, Hanna WEBER, Bernhard WEIKMANN.

Weiters danken wir den Mitgliedern des Sounding Board für ihre wertvollen Anregungen und Kommentare zum **IV-Projekt „Die PädagogInnen der Zukunft“**.

Romana DECKENBACHER, Gewerkschaft der Pflichtschullehrerinnen und -lehrer | Maximilian GNESDA, Bundesschulsprecher | Raphaela KELLER, Österreichischer Dachverband der Berufsgruppen der Kindergarten- u. HortpädagogInnen | Paul KIMBERGER, Gewerkschaft der Pflichtschullehrerinnen und -lehrer | Christian MORAWEK, Österreichischer Verband der Elternvereine an öffentlichen Pflichtschulen | Martina PIOK, cool | Christina PLANITZER, Teach for Austria | Eckehard QUIN, AHS-Gewerkschaft, GÖD | Erwin RAUSCHER, Rektorinnen- und Rektorenkonferenz der Pädagogischen Hochschulen | Gerhard RIEGLER, AHS-Gewerkschaft, GÖD | Andreas SCHNIDER, Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung.

Darüber hinaus gilt unser Dank den Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft und Industrie sowie den IV-Landesgruppen für die Anregungen, kritischen Hinweise und wertvollen Impulse zum vorliegenden Positionspapier:

Mathias BURTSCHER, IV-Vorarlberg | Tina DWORSCHAK, IV | Wolfgang HAIDINGER, IV | Peter HÄRTEL, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft | Eva HAUBNER, IV | Georg KAPSCH, IV | Michael LANDL, IV | Sonja LENGAUER, IV | Christoph NEUMAYER, IV | Gernot PAGGER, IV-Steiermark | Ingrid PUSCHAUTZ, IV-Burgenland | Nicolas RATHAUSCHER, IV | Günter THUMSER, Henkel Central Eastern Europe GmbH.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen müssen nicht die persönliche Meinung aller eingebundenen Personen widerspiegeln.

Wissenschaftliche Begleitung:

Franz HOFMANN, Universität Salzburg, School of Education.

Projektteam, Industriellenvereinigung

Gudrun FEUCHT (Projektleiterin), Christian FRIESL, Cecily WEINBERGER, Riki HLADKY.

IMPRESSUM

Vereinigung der Österreichischen Industrie (Industriellenvereinigung), Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien,
Tel.: +43 1 711 35 - 0, Fax: +43 1 71135 - 2910, info@iv-newsroom.at, www.iv-net.at
ZVR.: 806801248, LIVR-N.: 00160, EU-Transparenzregister Nr.: 89093924456-06

Vereinszweck gemäß § 2 Statuten: Die Industriellenvereinigung (IV) bezweckt, in Österreich tätige industrielle und im Zusammenhang mit der Industrie stehende Unternehmen sowie deren Eigentümer und Führungskräfte in freier und demokratischer Form zusammenzufassen, ihre Interessen besonders in beruflicher, betrieblicher und wirtschaftlicher Hinsicht auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene zu vertreten und wahrzunehmen, industrielle Entwicklungen zu fördern, Rahmenbedingungen für Bestand und Entscheidungsfreiheit des Unternehmertums zu sichern und Verständnis für Fragen der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu verbreiten.

Die verwendeten Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter gleichermaßen.

Für den Inhalt verantwortlich:
Industriellenvereinigung

Grafik: Matthias Penz

Wien, im Mai 2016



Neustart Schule.

Bewegung in die Bildungspolitik!