

LEHRERBILDUNG



**FORDERUNGEN FÜR DIE QUALITATIVE WEITER-
ENTWICKLUNG DER BERUFSBILDENDEN SCHULEN
IN NIEDERSACHSEN**

Stand: November 2011

VLWN Positionen zur Lehrerbildung

Wie ist der Sachstand?

Der sog. Bologna-Prozess hat zu grundlegenden Strukturveränderungen in den von Universitäten und Hochschulen angebotenen Studiengängen geführt. Dies dokumentiert sich am deutlichsten in den Abschlüssen: Wo früher das Diplom oder das erste Staatsexamen standen, stehen heute die Bachelor- und Master-Abschlüsse. Neben diesen äußeren Aspekten hat sich insbesondere aber die innere Struktur des Studiums stark verändert. Dies gilt grundsätzlich für mehr oder weniger alle von der Bachelor-/Master-Struktur betroffenen Studiengänge, so auch für die Wirtschaftspädagogik.



Für das universitäre Studium und den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an kaufmännischen berufsbildenden Schulen ist festzustellen, dass diese beiden Ausbildungsphasen bislang noch nicht hinreichend aufeinander abgestimmt sind.

Obwohl durch eine Reihe von wissenschaftlichen Untersuchungen bekannt ist, welche Bedeutung der Berufseinstiegsphase für die zukünftige Einstellung zum Beruf und für die spätere gesundheitliche Entwicklungen der jungen Kolleginnen und Kollegen zu kommt, finden die Untersuchungsergebnisse in der schulischen Praxis bis dato keine Berücksichtigung.

Schwierig ist auch die Situation in der Lehrerfort- und -weiterbildung. Diese entspricht bei weitem nicht den Erwartungen an eine Wissensgesellschaft, für die das lebenslange Lernen propagiert wird. Sie wird auch nicht der Forderung nach einer kontinuierlich zu verbessernden Unterrichtsqualität gerecht, für die ein breites, zukunftsgerichtetes Lehrerfort- und -weiterbildungsangebot unerlässlich ist.

Studium an der Universität (1. Phase der Lehrerbildung)

Was ist aus Sicht des VLWN zu tun?

- Die Attraktivität der Ausbildung von Wirtschaftspädagogen und die Attraktivität des Arbeitsplatzes kaufmännische Schulen sind so zu verbessern, dass Abiturientinnen und Abiturienten motiviert werden, sich für einen wirtschaftspädagogischen Studiengang zu entscheiden.
Nur mit einer Steigerung der Zahl der Universitätsabsolventinnen und -absolventen kann dem aktuell beträchtlichen Unterrichtsausfall, der sich aufgrund der bevorstehenden Pensionierungswelle noch deutlich verschärfen wird, begegnet werden.
- Die wirtschaftspädagogischen Studiengänge sind inhaltlich und organisatorisch so zu gestalten, dass sie den Studierenden Freiraum und Freiheit zu einer individuellen Schwerpunktsetzung ermöglichen.
- Die fachwissenschaftlichen Studien in den Wirtschaftswissenschaften, dem Zweitfach, den Bildungswissenschaften und der Fachdidaktik sind unter Berücksichtigung der Erwartungen und Anforderungen der Berufspraxis neu auszutariieren. Dabei sind auch die schul- und unterrichtspraktischen Studien und Schulpraktika zu effektivieren.
- Die Durchschnittsnote 2,5 im Bachelor-Studiengang als Mindesteingangsvoraussetzung für den Master-Studiengang ist abzuschaffen, da durch diese Bestimmung insbesondere bei der Wahl der Zweifächer eine Fehlsteuerung erfolgt: Zu oft werden die als (vermeintlich) leicht eingeschätzten Fächer, wie zum Beispiel Politik oder Sport, gewählt und nicht die Fächer, in denen ein großer schulischer Bedarf besteht, zum Beispiel Englisch oder Mathematik.
- Um einen Studienortwechsel innerhalb Deutschlands oder auch zu einer ausländischen Universität zu ermöglichen, ist zumindest für die Universitäten in Deutschland eine curriculare Abstimmung der Studiengänge dringend erforderlich. Denkbar ist auch eine Ausweitung dieser Abstimmung mit Partner-Universitäten im Ausland.



- Alle Veränderungen an der inhaltlichen und organisatorischen Struktur des wirtschaftspädagogischen Studiums dürfen die bewährte Polyvalenz der Studiengänge nicht gefährden.
- Das Universitätsstudium und der anschließende Vorbereitungsdienst sind als Gesamtkonzept der Lehrerbildung anzusehen. Eine verbesserte inhaltliche Koordination ist dringend notwendig. Um ein solches Gesamtkonzept für die Lehrerbildung zu realisieren, sind die zurzeit eher nur vereinzelt stattfindenden Kooperationsbemühungen zwischen Universitäten, Studienseminaren und Ausbildungsschulen deutlich auszuweiten und zu institutionalisieren. Hier ist ein Kooperationsgebot für alle an der Lehrerbildung beteiligten Institutionen erforderlich.

Vorbereitungsdienst am Studienseminar und an der berufsbildenden Schule (2. Phase der Lehrerbildung)

Was ist aus Sicht des VLWN zu tun?

- Die Ausbildung im Vorbereitungsdienst muss mindestens 18 Monate betragen. Diese Zeit ist mindestens erforderlich, um die Referendarinnen und Referendare auf die anspruchsvolle und vielfältige Praxis der berufsbildenden Schulen mit ihrer heterogenen Schülerschaft vorzubereiten.
- Im Vorbereitungsdienst ist eine an den Praxisproblemen orientierte vertiefte pädagogisch-psychologische Ausbildung zu verankern. Nur so kann das Ziel einer individuellen Förderung der Schülerinnen und Schüler realisiert werden.
- Um eine qualitativ anspruchsvolle Ausbildung im Vorbereitungsdienst zu sichern, muss eine flächendeckende Zahl von Studienseminaren mit der entsprechenden personellen Besetzung mit Hauptseminarleitern und Fachleitern zur Verfügung stehen.
- Den Fachleitern kommt eine zentrale Stellung in der Ausbildung im Vorbereitungsdienst zu. Sie sind daher in hervorgehobenen Funktionsstellen bei entsprechender Entlastung vom Unterricht zu beschäftigen.



Einstellung von Wirtschaftspädagogen in den Schuldienst

Was ist aus Sicht des VLWN zu tun?

- Grundsätzlich sind nur grundständig ausgebildete Wirtschaftspädagogen in den Dienst an kaufmännischen berufsbildenden Schulen einzustellen.
- Die Einstellung von sog. Seiten- bzw. Quereinsteigern an kaufmännischen berufsbildenden Schulen muss die absolute Ausnahme bleiben. Sollte trotz allem die Unterrichtsversorgung nur durch Seiten- bzw. Quereinsteiger aufrechterhalten werden können, sind diese in jedem Fall durch eine dem Referendariat in Inhalt und Dauer vergleichbare Ausbildung umfassend pädagogisch zu qualifizieren. Diese Qualifizierung ist mit einer Staatsprüfung abzuschließen.
- Über die Einführung von Fächergruppen im Einstellungsverfahren könnten Absolventinnen und Absolventen mit der Fakultas in Mangelfächern bevorzugt eingestellt werden. Ein solches Verfahren wird sich auch beeinflussend auf die Studierenden bei der Wahl ihres Zweifaches auswirken.



Berufseinstiegsbegleitung von jungen Lehrkräften

Was ist aus Sicht des VLWN zu tun?

- Durch eine optimale Berufseingangsbegleitung bietet sich den jungen Kolleginnen und Kollegen eine verbesserte Chance, ihr Entwicklungspotential zu entfalten.
- Um einer frühzeitigen (Selbst-)Überforderung der jungen Lehrkräfte entgegenzuwirken, sollten ihnen Mentorinnen und Mentoren zur Beratung und Unterstützung zur Seite gestellt werden. Gleichzeitig kann damit ein wesentlicher Beitrag zur „Lehrergesundheit“ geleistet werden.
- Vergleichbar zur Altersermäßigung für ältere Kolleginnen und Kollegen, sollte jungen Lehrkräften in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit bis zur Verbeamtung auf Lebenszeit eine Reduzierung ihres Unterrichtsstundendeputats gewährt werden („Ermäßigung für Berufseinsteiger“).

Lehrerfort- und -weiterbildung

Was ist aus Sicht des VLWN zu tun?

- Das Angebot der Lehrerfort- und -weiterbildung für den Bereich der kaufmännischen berufsbildenden Schulen ist deutlich zu erweitern. Dabei sind sowohl Aspekte einer Nachfrageorientierung als auch einer Angebotsorientierung zu berücksichtigen.
- Für Wirtschaftspädagoginnen und -pädagogen ist ein Fortbildungscurriculum zu entwickeln, das in vier Schwerpunkten anzulegen ist:
 - im fachwissenschaftlichen Bereich,
 - im bildungswissenschaftlichen Bereich,
 - im unterrichts- und schulpraktischen Bereich,
 - im betriebspraktischen Bereich.
- Die Lehrerfort- und -weiterbildung muss geprägt sein durch ein zentrales Fort- und Weiterbildungsangebot, das für alle kaufmännischen berufsbildenden Schulen von Relevanz ist und vom Land zu finanzieren ist (Pflichtprogramm der Lehrerfort- und -weiterbildung).
- Zusätzlich müssen alle Schulen ein Budget für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für schulspezifische Interessenlagen und Fragestellungen erhalten („Kürprogramm“ der Lehrerfort- und -weiterbildung).
- In die Lehrerfort- und -weiterbildung sind verstärkt die Studienseminare und Universitäten einzubeziehen. Der dort vorhandene Fach- und Sachverstand ist zu nutzen und den Schulen zugänglich zu machen.
- Die Studienseminare sollten zu regionalen Kompetenzzentren für Lehrerbildung ausgebaut werden.
- Fort- und Weiterbildung sind Teil der Berufsaufgabe der Kolleginnen und Kollegen. Sie sind deshalb in diese Aufgabe zu integrieren. Die Kolleginnen und Kollegen sind entsprechend der zusätzlichen Belastung für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Die ihnen entstehenden Kosten sind zu erstatten.

