



Gesamtverband der
Lehrerinnen und Lehrer an
Beruflichen Schulene. V.
Lothringer Straße 3-5
63450 Hanau
Tel.; 06181-252278; Fax: 06181-252287
E-Mail: GLB.Hessen@t-online.de

Stellungnahme des GLB zum Themenblock 10 auf der Grundlage des Fragenkataloges zur Lehrerbildung:

"Kein Kind zurücklassen - Rahmenbedingungen, Chancen und Zukunft schulischer Bildung in Hessen"

„Im Bereich Lehrerausbildung untersuchen, welche Schlussfolgerungen aus den vorher beschriebenen veränderten Anforderungen und Reformnotwendigkeiten für die Auswahl von Lehramtsstudierenden, für das Verhältnis von fachlich-stofflichen und allgemein-pädagogischen Anteilen der Ausbildung sowie für das Verhältnis von theoretisch-wissenschaftlichem und praktischem pädagogisch-gesellschaftlichem Lernen zu ziehen sind. Dabei sind die jeweiligen fachlichen Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer zu bestimmen und klar definierte Standards festzulegen. Darüber hinaus sind die Attraktivität des Lehrerberufs im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Anreizsysteme im bundesweiten Vergleich zu analysieren und Vorschläge zu entwickeln, um den Bedarf an kompetenten und geeigneten Persönlichkeiten in diesem Bereich langfristig zu sichern.“

„Nirgendwo werden angehende Lehrerinnen und Lehrer in einem Zweisprung (Dreisprung) auf den Beruf vorbereitet:

Erst in einer fachwissenschaftlichen Phase an der Universität, dann in einer zweiten (berufspraktischen) Phase am Studienseminar und in der Schule.

Zuerst bilden wir unsere künftigen Lehrerinnen und Lehrer zu kleinen Professoren aus, ... in einer zweiten Phase reinfantilisieren wir sie dann (und in einer „dritten Phase“ schockieren wir sie)“!

(Sabine Etzold in: DIE ZEIT, Nr. 7/1997)

Bis heute?!

1. Was müsste geschehen, damit Lehramtsstudierende gut auf neue Herausforderungen (wie „Inklusion“, kulturelle, ethnische und soziale Heterogenität, Diagnose, Aufgaben der Schulentwicklung, Kooperation mit außerschulischen Partnern, Ganztagschul) vorbereitet werden?

Wie müsste ein Studium strukturiert, curricular gefüllt und zeitlich dimensioniert sein, dass diese neuen und (!) die traditionellen Inhalte (Mehrfächerprinzip, Fachdidaktik, Allgemeine Didaktik, Erziehungswissenschaft) in auszeichnendem Maße gelernt werden können? Droht nicht eine Überfrachtung, die unweigerlich zum Dilettantismus führt?

Lehramtsstudierende verteilen sich auf Lehrämter: G, H, R, F, Gymnasien,

 **und für den GLB: hier insbesondere auf das Lehramt für berufliche Schulen.**

Neue **Herausforderungen für alle Lehrämter** sind:

- **Sozialisation und Bildungsbiografien** - heterogener denn je:
 - kulturelle Differenzierung, Migration und vielfältige Identifikation,
 - Wandel der Geschlechterrollen,
 - individuelle Lebensstile – diskontinuierliche Biografien und Lebenswirklichkeiten gehen einher mit einem Wertewandel, einem Beziehungswandel weitgehend ausgerichtet auf das Ziel der Selbstverwirklichung des Einzelnen,
- **Haltungen, Erwartungen von Jugendlichen** - 2010 beschrieben wie folgt:
 - die „Leistungselite“ der „selbstbewussten Macherinnen und Macher“ mit Fleiß, Ehrgeiz, Macht, Einfluss und Sicherheit, aber auch Selbstverwirklichung, Kreativität, Unabhängigkeit, Lebensgenuss und Lebensstandard,
 - die „Engagementelite“ der „pragmatischen Idealistinnen und Idealisten“ mit humanistisch geprägten Motiven für ein soziales Engagement auf der Grundlage von Selbstbewusstsein und gestaltenden Aktivitäten,
 - die zögerlichen, skeptischen, resignierten und unauffälligen Jugendlichen. Diese Gruppe fühlt sich verunsichert durch fehlenden Erfolg in Schule und Ausbildung, ist aber tolerant und hofft auf irgendeine Chance unter den gegebenen Rahmenbedingungen,
 - die „robusten Materialistinnen und Materialisten“ im Auftreten einerseits mit dem Wunsch nach Macht und Lebensgenuss, aber andererseits innerlich mit dem unterschwelligem Gefühl der Versager und Verlierer in der Leistungsgesellschaft. In dieser Gruppe kommen Verlierer- und Ausgrenzungsängste auf mit dem Hang zu unkontrollierter Aggression und Gewalt, Fremdenfeindlichkeit und möglicher Neigung zum Rechtsextremismus. Politisches Interesse ist nur gering vorhanden. Diese Jugendlichen warten auf Angebote der Integration.
- **Anforderungen und Erwartungen der Wirtschaft** beziehen sich neben kognitiven Kompetenzen, wie:
 - Deutsch in Wort und Schrift, Mathematik, Umgang mit neuen Medien, mindestens eine Fremdsprache (Englisch) auch auf:
 - Verantwortungsbewusstsein,
 - Engagement, Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft, Selbstständiges Arbeiten, Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, zielorientiertes Handeln, Flexibilität.

(www. Bildungscnt.de)

Immer wieder oder noch immer klagen Ausbildungsbetriebe über mangelnde „Ausbildungsreife“ vieler Bewerber, gemessen an ihren Kompetenzen, aber auch über ihre Einstellung und Haltung zum Lernen.

- Erkenntnisse der Sozialisationsforschung erläutern die **Persönlichkeitsentwicklung** in einer Wechselwirkung zwischen den individuellen Ressourcen und den sozialen und ökologischen Umweltbedingungen. Gerade in der Lebensphase Jugend, frühes Heranwachsen entwickelt sich eine reflektierte Auseinandersetzung mit den Lebensbedingungen und daraus abgeleitet mit dem Verständnis der Art und Weise des

Lernens und der Sinnfrage: **warum? (Why?)** – damit auch **Generation Y** genannt (vgl. Hurrelmann, BIBB-Kongress 2014, S. 55 ff.)

Die heutige junge Generation entwickelt ein **eigenes Verständnis der Art und Weise des Lernens. Sie setzt auf technische Unterstützung, lernt zeitpunktunabhängig, an verschiedensten Orten und stellt ihre eigenen Bedürfnisse in den Mittelpunkt.** „Diese Generation wartet auf die richtige Gelegenheit, um sich einzubringen und aktiv zu werden. Dabei fragt sie wofür, wozu etwas gut sein soll und was es bringt“ (Hurrelmann, BIBB-Kongress 2014, S. 56).

Diese Generation will produktiv sein, will weg von Passivität als Lernempfänger mit dem Hang zum Individualismus auf der Suche nach Sinn und Erfüllung, nach Selbstverwirklichung in Job und Privatleben. (Hurrelmann, BIBB-Kongress 2014, S. 57)

- Auch die Erkenntnisse der Neurowissenschaften belegen die Notwendigkeit einer sich wandelnden **Lernkultur und Lebenskultur** mit dem Blick auf den Menschen als lernendem Subjekt:
 - Lernen ist ein individueller Prozess der Auseinandersetzung (ich kann...; ich will...),
 - Lernen kann nicht verordnet, nicht erzwungen werden,
 - Lernen ist persönlich, u. a. verbunden mit:
 - klar dargestellten (kommunizierten) oder selbst gesteckten Zielen,
 - dem Glauben an sich selbst (Selbstvertrauen) durch
 - Selbstwirksamkeit als Basis für Weiterentwicklung.
- Die **gesellschaftliche Akzeptanz** von individuellem Lernen, von Heterogenität als Chance für die Gewinnung von Fachkräftenachwuchs, von Inklusion im Sinne von gemeinsamem Lernen und Arbeiten, von der Notwendigkeit lebenslangen Lernens - digital begleitet- ist jedoch bisher in Haltung und Einstellung nur angestoßen. Die Attraktivität von Bildungsgängen ist geprägt von späteren Beschäftigungs-, Verdienst- und Karrieremöglichkeiten, **entsprechend dem Lebensgrundsatz der Generation Y: „Beim Leben arbeiten und beim Arbeiten leben“.**



Neue Herausforderungen, insbesondere für das (häufig nicht in den Spezifika gesehene) Lehramt für berufliche Schulen sind:

- **Technischer Fortschritt und Internationalisierung der Märkte.** Diese Entwicklung kann zur Gefährdung der beruflichen Existenz von gering qualifizierten Personen führen!

Bereits heute zeichnet sich eine **Tendenz zu steigender Komplexität** in fast allen beruflichen Tätigkeiten ab. „Die Zahl der Arbeitsplätze für Hochqualifizierte wird in der EU um rd. 15 Millionen steigen“ (Dr. Hippler, Horst, BIBB-Kongress 2014, S. 16). Damit wird der Bedarf an akademisch ausgebildeten Fachkräften weiter zunehmen, daneben aber auch die Nachfrage nach Fachkräften mit beruflicher Bildung und entsprechenden Kompetenzprofilen. Der Arbeitsmarkt braucht diejenigen, die sowohl über beruflich-handlungsorientierte als auch theoretisch-reflexionsorientierte Kompetenzen verfügen.

Die Wirtschaft durchläuft einen Wandel, der den gesamten Aufbau betrifft, dessen Dynamik die Arbeitswelt grundlegend verändern wird. Daraus ergeben sich weitreichende Konsequenzen für die Ausbildung von Fach- und Führungskräften und die

Struktur des beruflichen Bildungssystems. Es handle sich um eine „echte Bildungsrevolution“, konstatieren einige Wissenschaftler. (www.progressives Zentrum-org/arbeit-4-0-braucht-bildung-4-0).

„Wir stehen am **Beginn einer digitalen Revolution**, die den Arbeitsmarkt radikal verändern wird. Global vernetzte, interaktive Wertschöpfungsketten stellen tradierte Vorstellungen von Unternehmen, Arbeitnehmern und Lebensentwürfen auf den Kopf.“ (Hurrelmann, Klaus; Albrecht, Erik: Die heimlichen Revolutionäre)

Berufliche Arbeit - quo vadis?

„Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird sich zwar nicht im gleichen Tempo über alle Bereiche der Wirtschaft vollziehen. Es heben sich jedoch bereits jetzt bestimmte Branchen- und Berufsbereiche heraus, bei denen entsprechende Veränderungen der Berufsprofile absehbar sind.“ (Prof. Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB))

Höchste Substituierbarkeitspotenziale werden Fertigungsberufen, fertigungstechnischen Berufen zugeschrieben, dagegen um und unter 20 Prozent für Reinigungs-, Sicherheitsberufe sowie soziale und kulturelle Dienstleistungen.

Mit ca. 40 Prozent sind IT-Dienstleistungsberufe, unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe und Handelsberufe betroffen.

Das **Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau** verschärft die bisherige Kluft zwischen Helferberufen (45 – 50 % bei Personen ohne Ausbildung) und Expertenberufen (bis 19 %) weiter (IAB-Forschungsbericht 8/2015).

Es wird Berufe geben, die fortbestehen neben solchen, die aufgehoben oder zusammengeführt werden. Neue Berufsbilder im Bereich IT (Software und Service) werden entstehen.

Der Bedarf an Personal mit höherem Qualifikationsniveau (insbesondere MINT- Berufe) wird steigen.

Der Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft verstärkt sich weiter.

Demografische Verluste werden durch steigende Erwerbstätigkeit weitgehend kompensiert (Bezug auf die Projektion von BIBB/IAB , Helmrich & Zika, 2014).

Wachstumsfelder in der Immobilienwirtschaft, im Gesundheits- und Sozialwesen stehen dem Kürzungspotenzial im verarbeitenden Gewerbe und der öffentlichen Verwaltung gegenüber mit Folgen eines Überangebotes an akademischer Qualifikation und Engpässen im mittleren Qualifikationssegment.

In der „**Carta – Arbeit 4.0 braucht Bildung 4.0**“ Autorenblog für die digitale Öffentlichkeit werden vorgestellt:

- **Herrschaftswissen und Problemlösefähigkeit:** Dank der Smartphone hat heute jeder Zugriff auf das gesamte Menschheitswissen. **Die alles wissende Lehrerin, der Lehrer, die Ausbilderin oder der Ausbilder werden daher in den Hintergrund treten müssen** und den Jugendlichen bei der selbstständigen Erarbeitung des Wissens unterstützen müssen. Eine wandelnde Enzyklopädie alleine kann aber keine Aufgaben bearbeiten oder Probleme lösen. Dazu bedarf es der Verknüpfung von Wissen und Erfahrung, bei der die Lehrkräfte wieder helfen können.

- **Selbstlernprozesse:** dazu gehört es, intelligente Wissensdienste zu nutzen, die Fähigkeit, Wesentliches zu extrahieren, das Wissen dann auch praktisch umzusetzen, mit anderen zu teilen und zu systematisieren.
- **Schlüsselkompetenz:** Zwingende Notwendigkeit ist die Fähigkeit, sich selbstständig zu bilden, das Erlernte kreativ und wertschöpfend zu verarbeiten. Das erfordert ein über das Durchschnittsniveau hinausgehendes technisches Verständnis und eine digitale, soziale Informationskompetenz.
- **Weiterbildung:** Berufsbegleitende, lebenslange und interaktive Weiterbildung wird zur zwingenden Notwendigkeit, zur Voraussetzung für die Beschäftigungssicherheit.

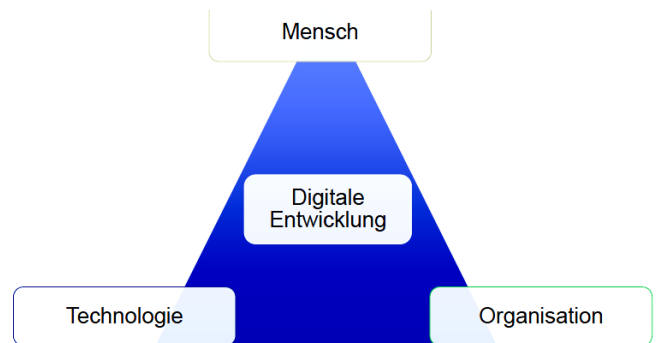


Konsequenzen für die Lehrerbildung für das Lehramt an beruflichen Schulen

– Was angehende Lehrerinnen und Lehrer in der Schule verwirklichen sollen, müssen sie in der Lehrer(aus)bildung selbst erfahren, um zeitgemäße Berufsbildung zu ermöglichen –

Die spezifischen Bedarfe des Lehramtes für berufliche Schulen werden hier auf drei Erfordernisse reduziert: (vgl. Prof. Dr. Eveline Wittman):

1. Berücksichtigung interdisziplinären Denkens:
2. Wahrnehmung der Bedeutung von höherer und akademischer Berufsbildung in der Wissensgesellschaft,
3. Verwertungszusammenhang von Berufsbildung und Wirtschafts- und Beschäftigungssystem.



Aus der Sicht der Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Kontext der Digitalisierung wäre eine Lehrerbildung erforderlich, die:

- die berufliche Bildung (s. Herausforderungen für alle Lehrämter und verstärkt im Lehramt für berufliche Schulen) in der Lehrerbildung für das Lehramt für berufliche Schulen berücksichtigt,
- Möglichkeiten einer Integration von wissenschaftlicher Ausbildung und Vorbereitungsdienst sowie von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Erziehungswissenschaft entwickelt,
- eine Kompetenzmodellierung und –messung auch für Lehrerinnen und Lehrer des beruflichen Lehramtes formuliert,
- Relevanz der Berufs- und/oder Betriebspraxis für „guten“ Unterricht erforscht und nutzt,
- digitale Technologie als integrierte Inhaltsdimension in die Lehrer(aus)bildung aufnimmt,
- systematische Lehrerfortbildung im beruflichen Lehramt ist auf der Grundlage der wirtschaftlichen Entwicklung – gerade mit Blick auf 4.0 – einzuleiten.

Folge: Neustrukturierung (organisatorisch, didaktisch unter Nutzung digitaler Systeme) von Studium und Vorbereitungsdienst unter Berücksichtigung der aufgezeigten Herausforderungen mit Blick auf:

- Eignung,
- Kompetenzen,
- Anerkennung von Vorleistungen,
- Dauer des Vorbereitungsdienstes.

3. Was spricht für die Beibehaltung der Staatsexamen, was für Hochschulprüfungen?

Das Staatsexamen eröffnet den Zugang zu bestimmten, vom deutschen Staat regulierten Berufen (beispielsweise: Ärzte, Zahnärzte, Psychotherapeuten, Apotheker, Rechtsanwälte) oder in den Staatsdienst selbst (z. B.: Lehrer, Richter, Staatsanwälte) und ist damit **fachwissenschaftlich und berufsbezogen** ausgerichtet.

Die Erste Staatsprüfung (jetzt Masterabschluss) für ein Lehramt an öffentlichen Schulen (s. Hessisches Lehrerbildungsgesetz) dient der Feststellung, ob die Bewerberin, der Bewerber die durch das Studium zu erwerbenden fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und erziehungs- sowie gesellschaftswissenschaftlichen Voraussetzungen für das angestrebte Lehramt besitzt.

In der Zweiten Staatsprüfung soll die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst nachweisen, dass sie das Ziel der pädagogischen Ausbildung erreicht hat und damit die Befähigung für das Lehramt besitzt, für das sie ausgebildet wurde.

Eine **Hochschulprüfung** ist eine Prüfung im Rahmen eines Studiums oder die Abschlussprüfung, nach der ein akademischer Grad verliehen wird, im Zusammenhang mit der Hochschulgesetzgebung in der **Zuständigkeit der Hochschule**. Trotz des anerkannten „Diploms“ wurde im Zuge des Bologna-Prozesses auf Berufsausbildung und MA umgestellt.

4. Vielfach wird beklagt, dass in Deutschland quasi „jede Lehrerin oder jeder Lehrer werden kann“.

Sollte man stärker selektieren, wer diesen Beruf ergreifen darf? Nicht nur zum Schutz der Schülerinnen/Schüler vor „schlechten“ Lehrerinnen und Lehrern, sondern auch, um diese Personen vor einer beruflichen Zukunft zu bewahren, die sie dauerhaft überfordert. In manchen Ländern gibt es Selektionsverfahren (z. B. Finnland, Schweiz). Sollten auch wir darüber nachdenken?

Untersuchungen der letzten Jahre zeigen, dass viele Lehrkräfte mit den Herausforderungen des Berufsbildes nicht umgehen können.

s. dazu:

Bosse, Dorit; Dauber, Heinrich; Döring-Seipel, Elke; Nolle, Timo (2012): Professionelle Lehrerbildung im Spannungsfeld von Eignung, Ausbildung und beruflicher Kompetenz, Klinkhardt-Verlag Bad Heilbrunn

Dauber, Heinrich & Vollstädt, Witlof (2004): Psychosoziale Belastungen im Lehramt. Empirische Befunde zur Frühpensionierung hessischer Lehrer. Inklusion: Die Deutsche Schule 3

Rauin, Udo (2007): Im Studium wenig engagiert- im Beruf schnell überfordert. Forschung Frankfurt 3/2007, S. 60-64

Schaarschmidt, Uwe & Kieschke, Ulf (2007): Gerüstet für den Schulalltag. Psychologische Unterstützungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim/Basel: Beltz-Verlag.

Schaarschmidt, Uwe (2005): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf. Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustands. Weinheim/Basel: Beltz-Verlag

Angloamerikanische und deutschsprachige Studien des vergangenen Jahrzehnts kommen in der Summe sogar zu dem Ergebnis, dass es sich bei der „Berufsgruppe Lehrer“, betrachtet man die „psychische und physische Gesundheit“, um eine **Risikopopulation**

handelt. Untermauert werden solche Befunde durch statistische Angaben zu vorzeitigen Pensionierungen.

„Ganze 27 Prozent der Lehramtsstudierenden sind der Gruppe der „riskant Studierenden“ zuzuordnen. Diese Gruppe schätzt ihre Befähigung zur Lehrerin bzw. zum Lehrer sowie ihre pädagogischen Kompetenzen selber sehr skeptisch ein. Das Lehramtsstudium stellt für sie eine Notlösung der Warteschleife zum Ausstieg dar. Dennoch halten viele am Berufsziel fest.“ (s. Rauin).

Die Herangehensweisen zur Eignungsfeststellung sind vielfältig. Das Programm CCT (Mayr, Universität Klagenfurt) ein Selbsterkundungsverfahren, bietet Informationstexte zum Lehrerberuf, Reportagen aus dem Alltag von Studierenden und Lehrkräften und Selbsterkundungsverfahren.

Ein anderes Verfahren, „Fit für den Lehrerberuf“ (Schaarschmidt, Universität Potsdam) zielt darauf ab, angehenden Lehramtsstudierenden ein realistisches Bild über die Anforderungen des Lehrberufs zu vermitteln, damit diese im Ausgleich mit ihren eigenen Erwartungen und Voraussetzungen zu einem begründeten Urteil über ihre eigene Eignung zu kommen. Ein Selbsteinschätzungsbogen mit 21 anforderungsrelevanten Merkmalen unter Einbeziehung einer Fremdeinschätzung, mit deren Hilfe ein Abgleich von Selbstbild und Fremdbild ermöglicht werden kann.

Die Universität Kassel bietet ein verpflichtendes Seminar an zur Thematik psychosoziale Kompetenzen als Kernelement von Lehrerprofessionalität (Daubner u. a.) :

- a. Schriftliche Begründung der Studienwahlentscheidung anhand der eigenen Lernbiografie,
- b. Kooperation in einer Gruppe;
 - Selbstpräsentation, basale verbale und nonverbale Kommunikationskompetenzen;
 - Reflexion bedeutsamer Erfahrungs- und Handlungsmuster im pädagogischen Kontext;
 - Kennenlernen strukturierter sozialer Unterstützungsformen im professionellen Rahmen einer kollegialen Fallbehandlung.
- c. Feedback-Gespräche nach den Übungen – am Ende des Seminars.

Zur Thematik s. auch: Bildungsgipfel in Hessen – Ergebnis der AG 5 „Lehrerbildung“:

- **Eignungsabklärung und Kompetenzüberprüfung** müssen für jede Phase der Lehrerbildung in spezifischer Weise durchgeführt werden.
- Eignungskriterien können sich an den „Empfehlungen der Eignungsabklärung in der ersten Phase der Lehrerausbildung“ der Kultusministerkonferenz orientieren, müssen aber weitergehend operationalisiert werden.

Zur Eignungsfeststellung wäre ein Dreiklang notwendig aus:

- einem selbstreflexiven *Self-Assessment* vor Studienbeginn,
- einer obligatorischen Teilnahme an einer standardisierten und zu einem festen Zeitpunkt vorzusehenden Eignungsabklärung in der BA-Phase,
- einer weiteren 2. Eignungsfeststellung während des weiteren Studiums an der Hochschule mit Bezug auf die in der 2. Phase zu entwickelnden Kompetenzen.

Hier würde der Praxisbezug als Grundlage für eine verstärkte phasenübergreifende Abstimmung der Lehr- und Lerninhalte zwischen Studium und dem Vorbereitungsdienst zunehmen. **Erhöhte Praxisanteile im Studium sollen und können aber die 2. Phase der Lehrerbildung nicht ersetzen.**

Der Eignungsabklärung kommt damit die Funktion zu, den Studierenden Rückmeldung zu geben im Falle einer mit Blick auf das Berufsziel Lehrer/-in nicht erfolgreich verlaufenen Entwicklung, einen Wechsel in einen anderen Nicht-Lehramtsstudiengang zu verfolgen.

Auch eine Rückmeldung zu den erwarteten Einstellungschancen in ihrem Lehramtsstudiengang bzw. in ihrer Fächerkombination würde Transparenz ermöglichen.

5. Muss die Ausbildung zum Lehrerberuf auch das Thema bearbeiten, was die Schule (und die Lehrerinnen und Lehrer) dazu beitragen kann, insbesondere die Schülerinnen und Schüler zu fördern, die Schwierigkeiten mit den schulischen Anforderungen haben? (Meistens handelt es sich um Kinder und Jugendliche aus sozio-ökonomisch benachteiligten Milieus. Auch die neuesten PISA-Ergebnisse zeigen, dass am unteren Leistungsspektrum wenig verbessert wurde (OECD-WEWB-Seminar vom 10.02.2016). Wenn ja, wie könnte ein Konzept aussehen?

s. dazu Enquête-Kommission Themenblock 8 (27.11.2015) – Umgang mit Heterogenität und individuelle Förderung, insbesondere die Ausführungen des Sachverständigen Prof. Dr. Christian Fischer.

6. Nicht nur Studierende und Berufsanfänger_innen beklagen die Praxisferne der universitären Lehrerbildung. Wie sollte die Verknüpfung an die berufliche Praxis in dieser Phase der Ausbildung gesichert sein? Ist das aktuelle Konzept der Praxissemester strukturell und inhaltlich angemessen? Wie kann die 2. Phase des Lehrerstudiums (Referendariat/Studienseminar) mit der ersten Phase (Universität) besser verzahnt werden, so dass Brüche in der Ausbildung („vergisst mal, was ihr an der Uni gelernt habt“) vermieden werden? Hat sich das Zwei-Phasen-Modell bewährt?

und

12. Praktika während des Lehrerstudiums: Wie viele und welche sollten es sein, nach wie vielen Semestern? Wie müssen sie betreut werden, damit sie etwas „bringen“?

In der universitären Lehrerbildung ist das **Spannungsfeld von „Verwissenschaftlichung der Lehrerbildung“** einerseits und **„theorielooser Praxisvorbereitung“** andererseits ein **Dauerthema**.

Es bedarf daher ... einer produktiven **Erneuerung** des Vorhandenen **unter dem Prinzip einer phasenübergreifenden Professionalisierung**. Darin liegt eine besondere Entwicklungschance, sofern dabei die beteiligten Institutionen nicht unkenntlich werden (R. Messner (204): Leitlinien einer Phasen übergreifenden Lehrerbildung, in: BAK, Heft 4, S.8)

Hilfreich für eine systemische, auf die Anforderungen des Lehrerberufes bezogene Vorbereitung der Studierenden wäre eine „Verzahnung als organisatorische, curriculare und personelle Kooperation der an der Lehrerbildung beteiligten Institutionen mit dem Ziel, die jeweiligen Stärken für die Ausbildung in den ... Phasen zu nutzen.“ (U. Henrichs (2005): Verzahnung der Lehrerbildung, in: Blömecke, B.: Handbuch Lehrerbildung, Bad Heilbrunn, S. 301).

„Erste und Zweite Phase der Lehrer(aus)bildung (sowie der Berufseinstieg, d.V.) sollten so aufeinander abgestimmt werden, dass ein systematischer Kompetenzaufbau der angehenden Lehrerinnen und Lehrer ermöglicht wird (Stifterverband für die deutsche Wirtschaft(2009): Von der Hochschule in den Klassenraum/Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Studienseminaren in der Lehrer(aus)bildung, Bonn)

Praxissemester – ein Beitrag zur Problemlösung?

Empirische Untersuchungen beweisen einen Bedarf und den Wunsch aller an einer stärker an der Schul- und Berufspraxis ausgerichteten universitären Lehrerausbildung und die Abstimmung und Kooperation aller Institutionen. (Schubarth, W. (2008): Lohnt sich Kooperation? In BAK, Seminar, Heft 39, S. 148)

Grundsätzlich könnte ein Praxissemester einen Beitrag zur höheren Praxisorientierung des Studiums und damit zu einem höheren Maß an einer phasenübergreifend abgestimmten Professionalisierung in der Lehrer(aus)bildung leisten.

Ziele des Praxissemesters

Für Hessen werden die Ziele des Praxissemesters beschrieben mit:

- Erweiterung und Vertiefung der individuellen fachlichen, fachdidaktischen und pädagogischen Kompetenzen,
- Gewinnung von Praxiserfahrung unter Begleitung durch Schule und Hochschule (ohne Einbindung der Studienseminare als Gestalter des Vorbereitungsdienstes, der sog. Zweiten Phase der Lehrerausbildung mit „Gelenkfunktion“ zwischen Hochschule und Schule),
- Ermöglichung einer kriteriengeleiteten Selbstreflexion bezogen auf Eignung für den Beruf des Lehrers, der Lehrerin und damit auf die zunächst getroffene Berufswahl (bereits im Zeitraum zweites bis viertes Fachsemester).

Im Vergleich zu allen anderen Bundesländern soll in Hessen das Praxissemester *„frühestens nach dem Ende der Vorlesungszeit des zweiten Fachsemesters beginnen und spätestens am letzten Vorlesungstag des vierten Fachsemesters enden. Die Hochschulen werden die Erprobung des Praxissemesters unter Einbeziehung der Lehrkräfte, welche die (Studierenden, d.V.) in der Schule betreuen, fortlaufend wissenschaftlich begleiten und evaluieren“* (HLbG 27. Juni 2013) – jedoch ohne die Kompetenzen der Studienseminare einzubeziehen und zu nutzen.

Gelingensbedingungen

Ein Praxissemester unter Berücksichtigung der oben genannten Gedanken zu möglichen Lösungsansätzen für eine phasenübergreifende Professionalisierung sollte folgende Punkte berücksichtigen:

- a. eine phasenübergreifende Gestaltung der Übergänge von der Hochschule (1. Phase) in den Vorbereitungsdienst (2. Phase in den Studienseminaren) sowie die Begleitung und Unterstützung während des Berufseinstiegs,
- b. ein Zusammenwirken der unter Punkt a. genannten Ausbildungsinstitutionen während der gesamten Lehrerausbildungszeit mit dem Ziel, Anschlussfähigkeit zu ermöglichen,

- c. ein abgestimmtes, übereinstimmend gemeinsam getragenes Verständnis der Lehrerrolle und damit der Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen an eine Lehrerin/einen Lehrer,
- d. Einordnung von Praxisanteilen in die Studienstruktur zu einem Zeitpunkt, zu dem „theoretisches Fachwissen, entsprechende Fachkompetenzen angelegt worden sind, um auf dieser Grundlage praktisches Handeln theoriegeleitet reflektieren zu können und eine Auseinandersetzung mit autobiografischen Implikationen und subjektiven Theorien zu einem Nachdenken über den Berufswunsch und zur Klärung des Berufswunsches führen zu können.“ (vgl. Bükler/Glanz/Kölpin (2010): Beratung, Coaching, Supervision, in: BAK, Seminar, Heft 4, S. 149 ff.)

Recht versus Gelingen!?

Das Praxissemester ist in Hessen fragwürdig, bezogen auf Erfüllung der Zielsetzung.

Kooperationen

§ 6 Abs. 1 und 2 HLbG vom 28. September 2011 i. d. F. vom 12. Dezember 2012 sieht bereits jetzt vor:

- (1) *Die Arbeit in den verschiedenen Phasen der Lehrerbildung ist eng aufeinander bezogen. Die Trägereinrichtungen der Lehrerbildung wirken nachhaltig als Partner zusammen und organisieren die Zusammenarbeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten.*
- (2) *Sie entwickeln, vereinbaren und gestalten in enger Kooperation übergreifende Entwicklungs-, Förder- und Qualitätsvorhaben... Die Kooperation umfasst insbesondere die Abstimmung von Lehr- und Lerninhalten und von Evaluationsverfahren sowie die Regelung des Personalaustausches zwischen den Trägereinrichtungen.*

Diese rechtlich erwünschten Kooperationsmöglichkeiten scheiterten bisher an Ressourcen und dafür erforderlichen Abstimmungen zwischen den zwei Ministerien „Wissenschaft und Kunst“ und „Kultus“ in Hessen.

Kooperationen im Rahmen des nun geschaffenen Praxissemesters zwischen Hochschule und Studienseminaren sind allerdings in Hessen rechtlich immer noch nicht explizit vorgesehen.

Bisherige Einzelinitiativen bleiben unverbindlich und vom personellen Idealismus von Seminarleitungen und Ausbilderinnen und Ausbildern der Studienseminare abhängig!

Anschlussfähigkeit

Anschlussfähigkeit für Studierende ist ohne Kooperation und Abstimmung von Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwartungen, von Ausbildungscurricula durch die an Lehrerausbildung beteiligten Institutionen nicht möglich!

Anschlussfähigkeit wird ermöglicht durch:

- Transparenz der Anforderungen und Erwartungen an eine Lehrerin/einen Lehrer (Kompetenzen, Standards in der Lehrer(aus)bildung phasenübergreifend),
- ein abgestimmtes „Lehrerbild“ phasenübergreifend,
- abgestimmte Lernangebote (Ausbildungsangebote) phasenübergreifend.

Auf dieser Basis erhielten Studierende eine Chance, theoretisch-wissenschaftliche Orientierungsbasis, praktische Erprobung und theoriebasierte Reflexion zum Wechsel-Wirkungszusammenhang werden zu lassen.

Daneben wäre eine Transparenz für ein Nachdenken über die eigene Berufseignung geschaffen.

Die rechtliche Basis dafür ist jedoch in Hessen so nicht formuliert und bleibt damit offen!

Kontinuität

Personelle Kontinuität in Beratung, Begleitung, Ermöglichung individueller Förderung in den Phasen der Lehrerausbildung ermöglichen die Ausbilderinnen und Ausbilder der Studienseminare mit ihren ständigen Kontakten zu den Mentorinnen und Mentoren an den Ausbildungsschulen.

Sie können zu einem Ausbildungs-(Lern-)Coaching für die Studierenden und späteren Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst beitragen und daneben auch Unterrichts- und Personalentwicklung in den Schulen unterstützen. Kompetenzorientierte Lehrerausbildung ist Auftrag und Aufgabe von Ausbilderinnen und Ausbildern der Studienseminare und bedingt die Unterstützung individueller Weiterentwicklungsprozesse von Studierenden (1. Phase) bzw. LiV (2. Phase), die Gestaltung von Beratungsgesprächen (Feedback), Gelegenheiten von Selbsteinschätzung/Fremdeinschätzung, schließlich Förderung der bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Lehrerpersönlichkeit.

Selbstreflexion

Es scheint mir unwahrscheinlich, die Eignungsfrage individuell sicher klären zu können. Dennoch ist eine Auseinandersetzung mit der Berufswahlentscheidung erforderlich. Hierzu wäre es m. E. hilfreich und notwendig, Transparenz über Anforderungen und Erwartungen zu schaffen, eine veränderte Lehrerrolle mit „Bildern“ zu verbinden und über ein fachwissenschaftliches und fachdidaktisches Fundament Voraussetzungen für eine mögliche kriteriengeleitete Selbstreflexion bezogen auf Berufseignung sicherzustellen.

Welcher Zeitpunkt ist unter diesem Blickwinkel für ein solches Ziel praktikumsrelevant?

Kurz nach Beginn des Studiums (hier: Hessen), frühestens zweites bis spätestens viertes Fachsemester birgt die Gefahr, dass das Handeln der Studierenden bei der Suche nach Unterrichtsrezepten und (als Schülerin bzw. als Schüler) zu selbst erfahrenen Mustern „professionellen Handelns“ führen. Erfahrungswerte aus der eigenen Schulzeit nehmen die Qualität persönlicher Theorien an. „Ausbildungswissen (sofern nach der Kürze der Studienzeit hinreichend) kommt nur zur Anwendung, wenn es zur Situation passt bzw. passend zu sein scheint (Oelkers (2008), Wahl 2008).

Hier wäre ein Blick auf die Erfahrungen anderer Bundesländer hilfreich, aber auch auf Erfahrungen in Hessen selbst (hier: Universität Kassel, Fachbereich Berufspädagogik). Die „Schulpraktische Studien“ (SPS) finden in der Bachelorphase nach dem 4. Semester statt mit Zielsetzung: Selbstreflexion. SPS in der Masterphase erfolgen in Verbindung mit dem 2. Semester und der Zielsetzung einer fachdidaktischen Orientierung und praktischen Erfahrungen.

Praxissemester – Beitrag zu einer phasenübergreifenden Lehrer(aus)bildung !

Bestätigung - Ja, wenn:

- im Zusammenwirken von Schulen, Studienseminaren, Hochschulen, Kultus- und Wissenschaftsministerium abgestimmte Zielvorstellungen und Reformkonzepte entwickelt würden,
- Lehrerausbildung unter einem ganzheitlichen Anspruch in aufeinander bezogenen und miteinander verbundenen Ausbildungselementen durch Hochschule, Studien-seminar und in der Berufspraxis erfolgt,
- Kompetenzen und Standards in der Lehrer(aus)bildung in Hessen phasenübergreifend beschrieben und verbindlich koordiniert werden,
- Lehrer(aus)bildung als Gesamtprozess der Entwicklung von Berufsfähigkeit und im Zusammenwirken der Phasen im gemeinsamen Verständnis über die Lehrerrolle zur Weiterentwicklung von Schule verstanden wird,
- Studierende erst nach dem 4. Semester des Bachelorstudiums an die praktische Auseinandersetzung mit dem Lehrerberuf herangeführt werden, um ihre Berufswahl zu reflektieren,
- eine weitere, fachdidaktisch ausgerichtete Praktikumsphase im Masterstudium erfolgt. Diese würde dann in enger Kooperation von Hochschullehrern, Ausbilderinnen und Ausbildern der Studienseminare und den Schulen realisiert,
- Ziele, wie theoretische und forschende Auseinandersetzung mit dem beruflichen Handlungsfeld, praktische Auseinandersetzung mit der Lehrerrolle verfolgt werden und wenn Erfahrung und Reflexion von Schulwirklichkeit als auch Erfahrung des eigenen Handelns im Rahmen der Lernprozessbegleitung von Lernenden (Studierenden und Lehrkräften im Vorbereitungsdienst) durch Ausbilderinnen und Ausbilder der Studienseminare in Verbindung mit Lehrerinnen und Lehrern der Schulen begleitet werden.

7. Professionalisierung wird mit der 1. Und 2. Phase nur vorbereitet. Sie erfordert die Bereitschaft zum kontinuierlichen Weiterlernen im Beruf. Ist das Angebot der Lehrerfortbildung in Hessen auf diese Aufgabe eingestellt?

Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (s. dazu Frage 1) müssen der Aufgabe „gewachsen“ sein, sich den dynamischen Prozessen unseres Wirtschafts- und Beschäftigungssystems zu stellen und ihre Aufgaben innerhalb sich ändernder Ausbildungs- und Bildungskonzepte neu zu definieren.

Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen können sich nicht auf „gewachsene“ Handlungsroutinen stützen, stetige, berufsbegleitende Weiterentwicklung ist erforderlich. Professionalität wird zu einem **berufsbiografischen Entwicklungsprozess**, der:

- eine Einheit von Ausbildung, Fort- und Weiterbildung erfordert,
- den Berufseinstieg als prägende berufsbiografische Phase über zwei Jahre einbezieht (Michael Schratz, Universität Innsbruck: Von der unbewussten Inkompetenz zur unbewussten Kompetenz).

8. *Wie ist das Verhältnis von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften derzeit qualitativ und quantitativ für die verschiedenen Lehrämter geordnet? Wird die Gewichtung der Aufgabe der Professionalisierung gerecht?*
9. *Versuche, durch Fakultätsbildung oder den Aufbau fakultätsähnliche Strukturen (Schools of Education/Zentren für Lehrerbildung) haben – so die bisherigen Forschungsbefunde – kaum zur Verbesserung der Zersplitterung der universitären Lehrerbildung beitragen können. Was muss geschehen, damit die Versuche der „Querstrukturierung“ erfolgreicher werden? Wie kann die Koordination der Lehrerbildungsaufgaben am effizientesten gewährleistet werden?*

Der Anteil Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften und deren qualitativer Beitrag für die Lehrer(aus)bildung, hier der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen sehen wir aus der Sicht der Praktiker in Verbindung mit den Ausführungen zu Frage 1, Frage 7 mit dem Blick auf das grundsätzliche Spannungsfeld zwischen Wissenschaft und Praxis, dem „wissenschaftlichen Erkenntniswissen“ und dem „praktischen Handlungswissen“:

- Wissenschaftliches Wissen unterliegt dem Anspruch von Abstraktion und Generalisierbarkeit, Wissen in der Praxis muss auf konkrete Situationen mit spezifischen Rand- und Rahmenbedingungen angewandt werden.
- Wissenschaft lässt sich in Disziplinen einteilen, Handlungssysteme sind interdisziplinär.
- Zugespitzt: Wissenschaft hätte danach – bezogen auf die Unterstützung der Kompetenzentwicklung professionellen Lehrerhandelns in der beruflichen Bildung interdisziplinären Nachholbedarf.
- Anwendungsorientierte Grundlagenforschung und wissenschaftliche Praxis wären wünschenswert.
- Ein Wechsel von Wissenschaftstransfer zum Wissenschaftsaustausch wäre notwendig, um Problemdefinitionen von Praktikern für neue Forschungsprojekte einzubringen. Kommunikations- und Interaktionsprozesse bedingen:
 - Die Botschaft des Kommunikationspartners verstehen,
 - Offenheit gegenüber wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischem Handlungswissen.

Fazit

Die Bearbeitung von **Themen der beruflichen Lehrerbildung in der Lehrerbildungsforschung** wäre wünschenswert, denn die „Bedarfe des beruflichen Lehramtes werden in der Lehrerbildungsforschung und –diskussion vernachlässigt (Prof. Dr. Eveline Wittmann, TU München, Berufspädagogik).

Themen, wie: Integration von wissenschaftlicher Ausbildung und Vorbereitungsdienst sowie von Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Erziehungswissenschaften auch im Zusammenhang mit „Industrie 4.0“ werden vernachlässigt.

Zum Thema „Inklusion in den Lehramtsstudiengängen werden derzeit flächendeckende lehramtsspezifische Qualitätssicherungs- und Evaluationsverfahren nicht durchgeführt. Zur Entwicklung derartiger Evaluationsverfahren sollten sich die hessischen Hochschulen vernetzen und gegenseitig austauschen. Hierzu sollten in den Zielvereinbarungen

zwischen den Universitäten und dem Land Hessen entsprechende Festlegungen getroffen werden.“ (AG5: „**Lehrerbildung**“ im Rahmen des Bildungsgipfels).

10. Referendariat: Es gibt deutsche Länder mit 24, mit 18 und mit 12 Monaten Dauer. Was ist sinnvoll, was ist notwendig?

Unabhängig von ökonomischen Intentionen für eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von ursprünglich 24 Monaten stellen wir uns die Frage der Rechtfertigung und möglichen Konsequenzen:

- Wenn Lehrer(aus)bildung biografisch orientiert, kompetenzbasiert, selbstgesteuert sein soll, dann wäre dem Prinzip des Umgangs mit Heterogenität auch durch flexible Ausbildungszeiten zu entsprechen.

Diese Flexibilität würde aber dann nicht durch landesweite, starre, verbindlich für alle festgelegte Zeiten der Dauer des Vorbereitungsdienstes entkräftet.

- Wenn eine phasenübergreifend gestaltete Lehrer(aus)bildung auf der Grundlage der Vorverlagerung und Ausdehnung von schulpraktischen Studien und Praktika eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes rechtfertigen soll, dann sind Kompetenzanforderungen, Kompetenzerwartungen neu zu formulieren und transparent werden zu lassen, Verantwortungen und Zuständigkeiten klar zu regeln, stärkere Abgrenzungen von Beratungs- und Beurteilungsfunktionen zu definieren und ein höheres Maß an Selbstorganisation der Studierenden und der Lehrerinnen und Lehrer im Vorbereitungsdienst (LiV) zu ermöglichen.

Daneben sind Mentorinnen und Mentoren, Fachleiterinnen und Fachleiter für selbstgesteuerte Ausbildungsprozesse der LiV fortzubilden mit personenorientierter Beratung, Feedback, Lerncoaching und einem auf Selbststeuerung der LiV ausgelegten Rollenverständnis.

Auch die Veränderung von Ausbildungsorganisation und digitaler Unterstützung im Sinne von Selbststeuerung ist zu überdenken.

- Eine empirische Lehrerbildungsforschung ist unterentwickelt, Ausbildung unterliegt bildungspolitischen Entscheidungen.

Bildungspolitische föderale Entscheidungen finden jedoch nicht immer Anerkennung in allen bundesdeutschen Ländern.

Der GLB fordert angesichts der unterschiedlichen Zeiten im Vorbereitungsdienst eine bundesweit einheitliche Anerkennung.

11. Lehrämter an weiterführenden Schulen: Schulformbezug versus Stufenbezug was spricht jeweils dafür, was dagegen?

Der Ausbildung- und der Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen kommt für die erfolgreiche Bildungsarbeit eine zentrale Bedeutung zu. Dabei hat sich die Lehrerbildung an den Spezifika der berufsbildenden Schulen zu orientieren, die sich aus der besonderen Verknüpfung von Bildungs- und Beschäftigungssystem, der breiten Palette berufsbildender Schulformen und Abschlüsse sowie der daraus resultierenden Heterogenität der Schülerinnen und Schüler ergeben. Damit unterscheidet sich die Lehrerbildung für berufliche Schulen signifikant von derjenigen für allgemeinbildende Schulen. Der hohe Qualitätsstandard in der bisherigen grundständigen Ausbildung der Lehrer an beruflichen Schulen ist zu garantieren und zu steigern. dazu

ist es notwendig, dass die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer für das Lehramt an beruflichen Schulen als universitärer Studiengang organisiert wird und bleibt.

Der GLB fordert:

Die Anerkennung des Masterabschlusses oder des 1. Staatsexamens als Eingangsvoraussetzung in den Vorbereitungsdienst (Referendariat) ist bundesweit sicherzustellen. Ein problemloser Studienortwechsel innerhalb Deutschlands ist zu gewährleisten.

Für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte gilt es, diese dauerhaft den wirtschaftlichen, technischen und sozialen Herausforderungen und Entwicklungen anzupassen.

13. Welchen Stellenwert soll die fortschreitende Digitalisierung in der Lehrerbildung einnehmen?

Der Umgang mit Medien und digitalen Kommunikationsmitteln ist Lebensalltag. Diese Generation, 1985 – 2000 geboren (auch als „digitale Eingeborene“ bezeichnet), ist mit Medien groß geworden und erschließt sich damit jeden Winkel der Welt (Hurrelmann, Klaus; Albrecht, Erik: Die heimlichen Revolutionäre).

Damit wird die „**digitale Revolution**“ für alle Lehrämter zu einer **didaktischen Revolution**.

s. dazu auch Ausführungen zu Frage 1

Lehrerinnen und Lehrer gewinnen **Zeit für individuelle Förderung**, für Feedback, für Lernprozessbegleitung. Mit Hilfe digitaler Kommunikationsmittel lassen sich Aufgaben auf die Fähigkeiten und das Lerntempo des Lernenden ausrichten und führen zu **Unterstützung im Umgang mit Heterogenität**. Lernplattformen bieten Lehrerinnen und Lehrern virtuelle Klassenzimmer und Schülerinnen und Schülern Kommunikationsmöglichkeiten orts- und zeitunabhängig.

Der GLB fordert, auf dieser Grundlage den Umgang mit digitalen Medien in den Lehreralltag technisch und fachlich zu ermöglichen:

- Eine dem technischen Standard angepasste technische Ausstattung aller Schulen, aber insbesondere der beruflichen Schulen (aufgrund der Spezifika beruflicher Bildung im IT-Bereich und sich entsprechend entwickelnder Berufsprofile der Fachkräfte) sicherzustellen,
- finanzielle Ressourcen für Datensicherungs- und Schutzsysteme bereitzuhalten,
- Fort- und Weiterbildungsangebote einzurichten.

14. Wie steht es mit der Professionalität und dem Praxisbezug der Lehrerbildner?

Eine Untersuchung der Schulpraxiserfahrung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern der Wirtschaftspädagogik mittels Analyse und Auswertung von im Internet zugänglichen Lebensläufen (46) ergab:

21 % haben ein Referendariat durchlaufen,

15 % verfügen über Erfahrungen als hauptamtliche Lehrkraft,

von 46 Professorinnen und Professoren haben 15 eine Einrichtung der beruflichen Schulen als Schülerin/Schüler besucht (32,6 %),

lediglich 8,4 % (=4) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer kennen beruflichen Schulen sowohl aus Schüler- als auch die Lehrerperspektive. (Graupner, Bastian; Pilz, Prof. Dr. Mathias (2015): Lehren was man kennt? WuE 2015, Ausgabe 4).

Die Ausbilderinnen und Ausbilder der zweiten Phase, im Vorbereitungsdienst, verfügen als Berufs- und Wirtschaftspädagogen oder Diplompädagogen über eine entsprechend fachbezogene und berufspädagogische Ausbildung (sowie das Studium in einem allgemeinen Unterrichtsfach) an der Hochschule und im Referendariat.

Daneben unterrichten sie mit einem Stundenpotenzial je nach Anzahl der zu begleitenden Studienreferendarinnen/Studienreferendare an einer beruflichen Schule.

Bezogen auf die Personengruppe wird immer wieder die Alternative angesprochen:

Ausbilderinnen und Ausbilder auf Zeit oder bis zur Pensionierung !?

Unabhängig davon ist Fortbildung auch für diese Personengruppe notwendig.

15. Ist der Anteil der erziehungswissenschaftlichen Ausbildung in Anbetracht der in Frage 1 aufgeworfenen Entwicklungen in der bisherigen Lehrer(aus)bildung ausreichend hoch? Inwiefern können Lehrerinnen und Lehrer auch durch andere Professionen unterstützt werden? Inwiefern muss diese Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams auch in der Lehrerbildung vermittelt werden?

s. dazu Anhörung und Auswertung der 15. Sitzung: Freitag, 27.11.2015; Themenblock 8: **Heterogenität** und auch 16. Sitzung: Freitag, 18.12.2015; Themenblock 9: **Inklusion**.

Heidi Hagelücken

Leiterin des Studienseminars für berufliche Schulen Kassel mit Außenstelle Fulda a. D.

Kirchweg 70

34119 Kassel

Fon: 0561-311621

Fax: 0561- 35855

E-Mail: hbshagel@aol.com

