

Attraktiver Beruf als pädagogische Führungskraft

Dem Lehrermangel wird wirksam durch neue Attraktivität und Aufwertung des Berufs begegnet. Ein Senken der Eintrittshürden bewirkt das Gegenteil. Eine herausfordernde Tätigkeit mit vielfältigen Möglichkeiten und mit entsprechender Anerkennung wird für die Besten eines Jahrgangs eine Option sein. Die pädagogische Führungskraft im Unternehmen Schule wirkt als attraktives Leitbild für Menschen, die zur Verantwortung für Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen bereit sind.

Professionalisierung von Anfang an

Der „Bachelor of Education“ bildet von Anfang an für Tätigkeiten im Bildungswesen aus und legt die Grundlage für den späteren Lehrerberuf. Daher gehören schulpraktische Erfahrungen dazu. Der Bachelor of Education ist ein erster Abschluss, der für eine Tätigkeit im Schul- und Bildungswesen und verwandten Bereichen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der privaten Wirtschaft qualifiziert. Die Länder sind aufgefordert, im öffentlichen Bildungswesen berufliche Tätigkeiten für den Bachelor of Education in Unterricht und Schule zu entwickeln und anzubieten.

Master of Education für den Lehrerberuf

Für den Lehrerberuf ist der Master of Education Voraussetzung. Für jede Schulform ist der Masterabschluss erforderlich. Der Master of Education vertieft und erweitert das Wissen sowie die professionelle Reflexion des Bachelor. Einen Automatismus vom Bachelor zum Master of Education darf es nicht geben. Darüber hinaus muss der Umstieg von einem fachlichen Bachelor auf den Master of Education ebenso offen gehalten werden wie der Wechsel vom Bachelor of Education zu einem fachlichen Master.

Trainee statt Referendar

Eine kontinuierliche Verknüpfung theoretischer und schulpraktischer Elemente schon im dualen Studium ist grundlegend für eine hohe Professionalität der Lehrkräfte und für einen Unterricht,

in dem der Schüler im Mittelpunkt des pädagogischen Handelns steht. Der Vorbereitungsdienst wird durch eine Traineephase im „Unternehmen Schule“ abgelöst. Mit einem systematischen und individuell ausgerichteten Programm wird der Lehrer-Trainee in das „Unternehmen Schule“ integriert und weiter ausgebildet. Standards sichern dabei die Qualität. Am Ende steht ein Abschluszeugnis der Ausbildungsschule.

Schnittstellen zwischen Phasen optimieren

Die Vernetzung der bisherigen Phasen der Lehrerausbildung ist unbefriedigend. Ein gutes landesweites Management des Schulsystems muss dafür sorgen, dass die Verantwortungsbereiche der Akteure eindeutig sowie Schnittstellen klar definiert und transparent sind.

Standards für die Ausbildungsinstitutionen

Entscheidend für die Qualität der Lehrerbildung sind die Qualität und Professionalität des verantwortlichen Ausbildungspersonals und der Institutionen – von der Hochschule über die Ausbildungsschulen bis zu den Fortbildungsträgern und deren Angeboten. Standards müssen dafür entwickelt, umgesetzt, evaluiert und die Prozesse ständig verbessert werden.

Standards für die professionelle Weiterentwicklung

Die Ausbildung bildet die Grundlage, auf der sich die weitere Professionalisierung entwickelt. Neue Herausforderungen und Probleme sind Lernanlässe. Die Fort- und Weiterbildung muss den Standards zur Qualitätssicherung in der Lehrerbildung unterliegen. Sie ist regelmäßig zu evaluieren und zu verbessern.

Fortbildung verbindlich gestalten

Berufliche Fortbildung steht nicht im individuellen Belieben. Fortbildung ist unverzichtbarer Teil der Schulentwicklung sowie der Personalführung. Die Wirkung von Fortbildungen in Unterricht und Schule muss evaluiert und die erfolgreiche Teilnahme einer Lehrkraft sichtbar anerkannt werden. Verbindlichkeit wird am besten durch Zielvereinbarungen zwischen Lehrkraft und Schulleitung erreicht.

Die Wirtschaft hat in den letzten Jahren zu entscheidenden bildungspolitischen Fragen Stellung genommen. Viele Reformen sind in Bund und Ländern, in Schulen und Hochschulen in Gang gekommen. Im Rahmen des Bildungsmonitorings will die Wirtschaft nun den Stand der Reformen analysieren, die Entwicklung bewerten und noch fehlende Maßnahmen einfordern. 2008 werden dabei insbesondere die Selbstständige Schule, die ökonomische Bildung und die Entwicklung der Lehrerbildung einer kritischen Prüfung unterzogen.



Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abt. Bildung/
Berufliche Bildung
im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Tel. +49 30 2033-1500
Fax +49 30 2033-1505

www.bda-online.de
info@bda-online.de



Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.

Abt. Technologie- und
Innovationspolitik
im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Tel. +49 30 2028-1409
Fax +49 30 2028-2409

www.bdi.eu
info@bdi.eu

BILDUNGSAGENDA SCHULE 2008

LEITLINIEN FÜR DIE LEHRERBILDUNG



LEITLINIEN FÜR DIE LEHRERBILDUNG

Eine qualitativ hochwertige und zielführende Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte ist ein entscheidender Schlüssel für Bildung und Erziehung in unseren Schulen. In allen Bundesländern sind in den letzten Jahren Reformen in Gang gesetzt worden, die auf mehr Praxisnähe schon im Studium setzen, das pädagogische Wissen stärken und neue Herausforderungen – wie die Mitwirkung an der Schulentwicklung und die gewachsene Vielfalt der Schülerschaft – aufgreifen. Bundesweite Standards der Kultusministerkonferenz für die Lehrerbildung sollen zur Sicherung von Qualität und Mobilität beitragen.

Nicht jeder Reformschritt weist aber in die richtige Richtung oder führt zum gewünschten Ziel. Theorie und Praxis bleiben häufig unverbunden, erste und zweite Phase der Lehrerbildung sind nicht hinreichend verzahnt, ein systematisches Konzept für eine eigene Berufseingangsphase wie für die Fortbildung ist noch nicht erkennbar. Weder die bundesweiten Bildungsstandards noch die Kerncurricula der Länder prägen die Lehrerausbildung bislang. Die Kompetenzorientierung der Standards fehlt nach wie vor. Auch die Standards für die Lehrerbildung spielen noch keine entscheidende Rolle. Transparenz, Qualitätssicherung und Mobilität sind deshalb unzureichend entwickelt.

Die deutsche Wirtschaft hat ein Leitbild für Lehrer und Lehrerinnen als pädagogische Führungskräfte im „Unternehmen Schule“ vorgelegt und daraus ein Konzept für eine moderne Ausbildung zum „Master of Education“ entwickelt. Diese Positionen sind Grundlage unseres schulpolitischen und praktischen Engagements in der Lehreraus- und -fortbildung.

Unsere Leitlinien für die Reform der Lehrerbildung in Deutschland:

Förderung der Schüler als Ansatzpunkt

Dreh- und Angelpunkt der Lehrerausbildung ist die Bildung und Erziehung der Schüler: Sie sind Mittelpunkt in Unterricht und Schule. Dieser Ansatz muss auch die Lehrerbildung bestimmen. Nach PISA müssen Lehrkräften mit Priorität diejenigen Kompetenzen vermittelt werden, die notwendig sind, um die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Schüler zu erkennen und den Unterricht darauf abzustimmen.

Lehrerleitbild als Orientierung

Der Paradigmenwechsel, der sich zurzeit im Schulsystem vollzieht, schlägt sich noch nicht ausreichend in der Lehrerbildung nieder. Die neue Rolle der Lehrkräfte als Vermittler von Kompetenzen und Begleiter eigenständigen Lernens bei den Schülern wie als Führungskräfte in einer selbstständiger werdenden Schule muss auch die Ausbildung grundlegend verändern.

Bildungsstandards und Qualitätsrahmen als Vorgaben

Bundesweit sind Bildungsstandards vereinbart worden und werden ständig weiterentwickelt. In den Ländern werden Kerncurricula beschlossen und Qualitätsrahmen für die Schule definiert. Diese Vorgaben müssen auch die Inhalte der Lehrerausbildung in der ersten und zweiten Phase wie in der Fort- und Weiterbildung wirksam bestimmen.

Studieninhalte am Berufsbild orientieren

Bildungsstandards erfüllen ihre Funktion erst dann, wenn das pädagogische Personal auch in der Lage ist, mit heterogenen Lernergebnissen ausgleichend umzugehen. Sich wandelnde und auch neue Inhalte müssen die Lehrerausbildung und die Weiterbildung prägen. Dazu gehört vor allem:

- moderne Methoden für einen differenzierten Unterricht anzuwenden
- mit heterogenen Lernvoraussetzungen umzugehen
- diagnostische Kompetenzen zu entwickeln

- Managementkompetenzen zu entwickeln, z. B. im Hinblick auf Schulentwicklung und Projekte
- Kommunikative Kompetenzen zu entfalten, z. B. im Hinblick auf die Öffnung der Schule in Richtung ihres sozialen und wirtschaftlichen Umfelds
- fachlich und fachwissenschaftlich ebenso wie methodisch-didaktisch auf dem aktuellen Stand zu bleiben
- erzieherische und lernpsychologische Kompetenzen zu stärken

Standards für Lehrerbildung umsetzen und evaluieren

Die Kultusminister haben 2004 bundesweite Standards für die bildungswissenschaftlichen Anteile der Lehrerausbildung beschlossen und sind dabei, die fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Anteile abschließend zu formulieren. Die Standards müssen als länderübergreifende Qualitätsstandards ausgestaltet und realisiert werden. Die zügige Umsetzung muss mit einer intensiven begleitenden Evaluation und Wirksamkeitsprüfung flankiert werden, die einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einleitet.

Exzellenz in der Bildungsforschung fördern

Zur Wirkung der Lehrerbildung gibt es bislang insbesondere in Deutschland nur wenig wissenschaftlich abgesicherte Erkenntnisse. Bund, Länder, Hochschule und Forschung müssen sich zum Ziel setzen, an dieser Stelle Prioritäten in der empirischen Bildungsforschung festzulegen und dabei eine internationale Spitzenstellung zu erreichen. Nur auf dieser Grundlage kann die Lehrerbildung nachhaltig optimiert und an sich wandelnde Rahmenbedingungen und Erfordernisse angepasst werden.

Exzellenzinitiative für die Lehrerbildung starten

Die bisherige „Exzellenzinitiative“ konzentriert sich auf wissenschaftliche Forschungsvorhaben: Eine entsprechende Exzellenzinitiative für die Lehre ist notwendig, die herausragende Leistungen, Modelle und Vorhaben in der Lehrerbildung fördert. Bislang wird die Lehrerbildung an den Hochschulen noch zu oft als Stiefkind behandelt. Die gezielte

Förderung herausragender Studierender mit dem Berufsziel Lehrer muss ergänzend hinzukommen.

Zentren für Lehrerbildung stärken

Die Hochschulen stehen in der Verantwortung für die „erste Phase“, d. h. für die Konzeption und Umsetzung der Studiengänge Bachelor und Master of Education. Für die Koppelung von Theorie und Praxis ist eine duale Lehrerausbildung notwendig. Dies erfordert nachhaltige Kooperationen mit Schulen als Lernort für die Studierenden. Außerdem kann so eine wissenschaftliche Weiterbildung für Lehrkräfte und Schulleiter ermöglicht werden. Hierfür bietet sich die Einrichtung von „Zentren für Lehrerbildung“ an. Diese müssen über Entscheidungsbefugnis in den Angelegenheiten des Lehrerstudiums verfügen, wenn sie erfolgreich arbeiten sollen.

Berufsvorbereitung als neue Aufgabe

Die Hinführung der Schüler zur Berufs- und Arbeitswelt ist eine wichtige Aufgabe der Schule, Berufsvorbereitung und -orientierung daher eine Aufgabe für jede Lehrkraft. Hierfür müssen schon im Studium Praxisphasen, die Erfahrungen mit der Arbeits- und Berufswelt vermitteln, verbindlich vorgesehen werden.

Eignungsvoraussetzungen überprüfen

Nicht jeder, der den Lehrerberuf anstrebt, ist dafür auch geeignet. Daher ist eine Eignungsüberprüfung zum einen vor Beginn des Studiums und zum anderen als ausschlaggebendes Auswahlkriterium für die Aufnahme in den Master of Education unabdingbar. Frühzeitige Beratungsgespräche, insbesondere bei den Praktika, können ebenfalls zur Überprüfung des Berufswunschs – auch durch die Studierenden selbst – genutzt werden. Drohender Lehrermangel darf nicht, wie in der Vergangenheit, zum Verzicht auf Qualität in der Nachwuchssicherung bei den Lehrkräften führen.