

Lehramt an beruflichen Schulen - Was es für eine zukunftsfähige Lehrkräftebildung braucht!

Positionspapier

Aktuelle Statistiken zeigen, dass der Lehrkräftemangel in Deutschland an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen dramatisch ist und auch in den nächsten zehn Jahren weiterhin das größte Problem der Bildungspolitik in Deutschland bleiben wird. Für das berufliche Schulwesen prognostiziert die KMK¹: „Bei den *Lehrkräften für den Sekundarbereich II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen* ist bundesweit bei durchschnittlich 2.700 kalkulierten Neubewerbern im Verhältnis zu fast 4.400 nötigen Einstellungen in den Jahren 2021 bis 2035 die Situation sehr angespannt. Der Einstellungsbedarf kann demnach im Durchschnitt nicht gedeckt werden (durchschnittlicher Deckungsgrad 62,3%).“ Es ist davon auszugehen, dass diese Prognose die tatsächliche Situation eher unterschätzt.

Ende 2023/Anfang 2024 wird die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der KMK ein Gutachten mit dem Arbeitstitel „Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftequalifizierung für einen hochwertigen Unterricht“ vorlegen.² Es soll u. a. Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Lehrkräften und zur Sicherstellung ihrer umfassenden Qualifizierung zum Inhalt haben. Für die beruflichen Schulen sind darüber hinaus die Fachlehrkräfte (Lehrkräfte für Fachpraxis) unverzichtbar für den berufspraktischen Unterricht. Ihr Anteil ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gesunken.

Der gesellschaftliche Wandel sowie die Herausforderungen und die damit verbundenen notwendigen Transformationsprozesse aufgrund der drei D, Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung, machen deutlich, dass es dringend notwendig ist, mit Maßnahmen nicht nur auf den Lehrkräftemangel zu reagieren. Vielmehr müssen Maßnahmen in den Blick genommen werden, welche die Zukunft der beruflichen Bildung aktiv, nicht nur reaktiv gestalten, die diese strukturellen Veränderungen für die berufliche Bildung begleiten und die alle Akteure an den beruflichen Schulen gut in diesem Transformationsprozess unterstützen. Die beruflichen Schulen stehen in unmittelbarer Konkurrenz zur freien Wirtschaft. Daher bedarf es großer Anstrengungen. Gleichzeitig muss alles getan werden, um den Beruf der Lehrkraft an beruflichen Schulen den Erwartungen junger Menschen entsprechend und damit attraktiver zu gestalten, u. a. im Hinblick auf Vergütung, Pflichtstunden und Arbeitsumfeld, um nur einige wenige Veränderungsbedarfe zu nennen.

Die Lehrkräftebildung spielt hierbei eine zentrale Rolle. Der BvLB will mit diesem Positionspapier zur Lehrkräftebildung deutlich machen, was speziell in der beruflichen Lehrkräftebildung unternommen werden muss, damit auch zukünftig jede Schülerin und jeder Schüler in der Berufsvorbereitung des Übergangssektors, in der dualen Ausbildung, im Schulberufssystem, in den studienqualifizierenden Bildungsgängen oder in den Weiterbildungsgängen der beruflichen Schulen eine hochwertige berufliche und allgemeine Bildung erhält. Das bedeutet vor allem, die grundständige Ausbildung weiter zu entwickeln, um sie so strukturell und langfristig zu stärken.

1

Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.03.2022: Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2021–2035 –Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder

² https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2022/SWK-Arbeitsprogramm_2023_2024.pdf (abgerufen am 09.10.2023)

Unsere grundsätzlichen Forderungen

- Die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen für das Lehramt an beruflichen Schulen muss erhöht werden.
- Die Attraktivität des Berufs als wissenschaftliche Lehrkraft oder Lehrkraft für Fachpraxis an einer beruflichen Schule muss gesteigert, in der Öffentlichkeit bekannter gemacht und positiv beworben werden.
- Unterschiedliche Zugangswege zum Beruf der Lehrkraft an beruflichen Schulen müssen erhalten und ausgebaut werden. Dabei muss die Ausbildung grundsätzlich zweiphasig bleiben.

Hierfür sind alle Phasen der Lehrkräftebildung in den Blick zu nehmen:

- **das Studium** als Phase der Orientierung und Theoriebildung am Beispiel des Handlungsfeldes berufliche Schule,
- **der Vorbereitungsdienst** als Phase der angeleiteten Reflexion und Kompetenzentwicklung im Handlungsfeld berufliche Schule,
- **die Berufseingangsphase** als weiterhin begleitete und reflektierte Praxis,
- **die Berufspraxis** als lebenslanges Lernen, Fortbildung und Weiterbildung.

Unsere Forderungen im Einzelnen

Das Studium:

- Das Angebot an Studienplätzen sowie die Belegung der vorhandenen Studienplätze muss bundesweit erhöht und besser gesteuert werden, vor allem in den Berufsfeldern, in denen es einen großen Bedarf gibt (beispielsweise in den gewerblich-technischen und sozialpädagogischen Fachrichtungen). Auch sollten in den Flächenländern Studienplätze mehr in den Regionen geschaffen werden, in denen langfristig Lehrkräfte fehlen.
- Die Stellung der Lehrstühle für Berufs- und Wirtschaftspädagogik einschließlich der entsprechenden Fachdidaktiken an den Universitäten muss institutionell und zusätzlich durch Ressourcen gestärkt werden, um so eine Studienkoordinationsfunktion wahrzunehmen – sowohl im Hinblick auf alle beteiligten Fachrichtungen, Fächer und Fakultäten als auch im Hinblick auf die Studienseminare und die Bildungsministerien.
- Das Studium muss durch finanziell attraktive Stipendien unterstützt werden.
- Die Möglichkeit eines dualen Masterstudiums für das Lehramt an beruflichen Schulen, d. h. die Verknüpfung von Studium und Schuldienst und damit die Vernetzung von Theorie und Praxis mit anschließendem Vorbereitungsdienst, muss in allen Bundesländern angeboten werden. Hierbei sind hohe Qualitätsstandards für die Ausbildung einzuhalten, die den Kompetenzgewinn der dual in Universität und Schule Studierenden in den Mittelpunkt stellen und nicht die Deckung des Lehrkräftebedarfs.
- Die Vielzahl der Studienmöglichkeiten für das Lehramt an beruflichen Schulen (Fachrichtungen, affine Fächer, allgemeinbildendes 2. Fach) ist zu erhalten, muss aber transparenter und in der Öffentlichkeit bekannter gemacht werden.
- Beratungs- und Coachingangebote sowie Mentoring müssen strukturell im Lehramtsbachelor- und Lehramtsmasterstudium verankert werden, um den individuellen Professionalisierungsprozess und die damit verbundene Entwicklungsaufgabe zu begleiten. Diese Angebote sollen Studierende dabei unterstützen, bereits im Bachelorstudium ihre Berufswahl überprüfen zu können. Sie helfen bei der Entwicklung einer Berufsidentität und stärken den Zusammenhalt unter den Lehramtsstudierenden. Weiter sollte frühzeitig über Karrieremöglichkeiten informiert werden. Beratung bzw. Supervision sollen ferner den Übergang in den

Master of Education begleiten, um Studienabbrüche zu minimieren. Im Rahmen von universitären Quereinstiegsmodellen soll es verpflichtend Supervision geben (s. u.).

- Vielfach arbeiten Studierende als Vertretungslehrkräfte an den Schulen und erteilen selbstständigen Unterricht. Dies ist kaum förderlich, da es sich i. d. R. um eine unbegleitete und unreflektierte Praxis handelt. Daher sollte der Einsatz von Bachelorstudierenden auf Unterstützungstätigkeiten im Rahmen von multiprofessionellen Teams beschränkt sein. Selbstständiger Unterricht darf frühestens, wenn überhaupt, im Masterstudium erteilt werden.
- Die universitären Curricula in den Bildungswissenschaften müssen gerade für das Lehramt an beruflichen Schulen neben der Vermittlung von digitalen Lehr- und Lernformen sowie von Nachhaltigkeitskompetenzen, auch den Umgang mit Heterogenität sowie Klassenmanagement und Gewaltprävention miteinbeziehen.

Der Vorbereitungsdienst:

- Die Bezüge im Vorbereitungsdienst müssen deutlich erhöht werden.
- Die Anzahl der Unterrichtsstunden, die selbstständig erteilt werden, müssen sich am Ausbildungsstand orientieren. Die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter dürfen nicht als „Feuerwehrlehrkraft“ missbraucht werden.
- Der Vorbereitungsdienst soll künftig verstärkt auch in Teilzeit absolviert werden können. Wünschenswert wären Modelle, die mehr Flexibilität ermöglichen, z. B. hinsichtlich der Wahl von Ausbildungsveranstaltungen.
- Coachingangebote sind als Standard zur Reflexion der individuellen Entwicklung zu etablieren.
- Für die Ausbildung müssen ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Die Begleitung und Betreuung von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern darf nicht zu zusätzlichen Belastungen für die Ausbilderinnen und Ausbilder in den Seminaren und für die Lehrkräfte vor Ort an den Ausbildungsschulen führen.
- Neben den KMK-Standards für die Lehrerbildung müssen auch Qualitätsstandards für die Lehrkräftebildner in Hochschule und Studienseminar von der KMK formuliert werden. Dies könnte dabei helfen, einen bundesweit einheitlichen Qualitätsrahmen für das Lehramtsstudium und den Vorbereitungsdienst zu schaffen.
- Wie auch im Studium muss die Vermittlung von digitalen Lehr- und Lernformen sowie von Nachhaltigkeitskompetenzen, der Umgang mit Heterogenität sowie Klassenmanagement und Gewaltprävention in die Ausbildungscurricula des Vorbereitungsdienstes aufgenommen werden. Ergänzt werden muss dies durch die Förderung der Teamfähigkeit und Formen der kollegialen Unterstützung, um die künftigen Lehrkräfte auf die Arbeit in multiprofessionellen Teams vorzubereiten.
- Bereits vor Beginn des Vorbereitungsdienstes müssen verlässliche Aussagen bzw. Zusagen zum Einsatzort nach Abschluss der Ausbildung getroffen werden.

Die Kohärenz von erster und zweiter Phase, die Zusammenarbeit von Lehrkräftebildnern beider Phasen muss systematischer und strukturell angelegt werden.

Die Berufseingangsphase:

- Die Berufseingangsphase muss durch Supervisionsangebote und/oder systematische kollegiale Reflexionsphasen wie z. B. die kollegiale Fallberatung begleitet werden.
- Betriebspraktika sollen ermöglicht werden.

- Die besondere Belastung in der Berufseingangsphase soll im Rahmen eines (Lebens-) Arbeitszeitmodells berücksichtigt werden, indem z. B. eine verringerte Unterrichtsverpflichtung möglich ist.

Die Berufspraxis:

- Es muss selbstverständlich werden, dass jede Lehrkraft die Möglichkeit und auch die Verpflichtung hat, sich regelmäßig in ihrer beruflichen Fachrichtung mit entsprechender Freistellung fortzubilden. Dies schließt betriebliche Praktika mit ein.
- Die Bildungsverwaltungen sollen die Betriebe als Partner der dualen Ausbildung noch mehr einbinden und für gemeinsame Lernaktivitäten nutzen, z. B. für Fort- und Weiterbildungen in neuen Technologien.
- Zeiten für eine gemeinsame professionelle Weiterentwicklung in kollegialen Teams müssen im Rahmen der Pflichtstunden als Arbeitszeit eingeplant werden.
- Die Strukturen zur Personalentwicklung und Führungskräftefortbildung müssen ausgebaut werden.
- Es muss ebenfalls selbstverständlich werden, dass Lehrkräfte regelmäßig Supervisionsangebote nutzen können.

Diversität der Zugangswege:

- Der Quereinstieg in den Beruf der Lehrkraft an einer beruflichen Schule muss immer mit einer Qualifizierung verbunden sein, die mit einer (zweiten) Staatsprüfung endet. Nur so kann es vermieden werden, dass es Lehrkräfte „1. und 2. Klasse“ gibt und dass die bundesweite Mobilität dieser Lehrkräfte beschränkt wird.
- Die Qualifizierung von Quereinsteigenden soll vorrangig über Quereinstiegsmastermodelle an den Universitäten erfolgen, die mit einem Master of Education abschließen.
- Die Zulassungsvoraussetzung für einen Quereinstiegsmaster müssen breit angelegt sein. Abschlüsse wie der nicht lehramtsbezogene Bachelor, der Bachelor Professional (u. a. Meister, Techniker, Erzieher) oder fachbezogene Masterabschlüsse müssen die Möglichkeit eröffnen, in einen Quereinstiegsmaster für das Lehramt an beruflichen Schulen einzusteigen. Hierbei ist es bei dem Lehramt für berufliche Schulen erforderlich, dass eine mindestens einjährige Berufspraxis nachgewiesen wird.
- Berufsbegleitende Modelle des Quereinstiegs und des Seiteneinstiegs mit nur einem Bedarfsmfach müssen immer die Möglichkeit eröffnen, ein zweites Fach berufsbegleitend zu studieren und mit dem Vorbereitungsdienst die volle Lehrbefähigung zu erhalten
- Die Vielzahl der bereits jetzt existierenden, länderspezifischen Zugangswege in das Lehramt für berufliche Schulen muss transparenter gemacht werden. Dies gilt vor allem für die außeruniversitären Sondermaßnahmen der Bildungsministerien.

Fachlehrkräfte:

- Es muss eine bundeseinheitliche berufspädagogische Qualifizierung der Fachlehrkräfte geben.
- Die „KMK Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung der Lehrer für Fachpraxis im beruflichen Schulwesen“ aus dem Jahr 1973 muss dringend aktualisiert werden.