

***Themenblock III:
„Konzepte der Arbeitgeberverbände“***

Dr. Donate Kluxen-Pyta

Abteilung Bildung | Berufliche Bildung

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Fachtagung „Wie bekommen wir die richtigen Lehrkräfte für unsere Schulen?
Eignung und Qualifikation für den Lehrerberuf“ der Deutschen Gesellschaft für
Bildungsverwaltung (DGBV)**

Europa-Akademie Sankelmark, 24. Oktober 2009

Interesse der Wirtschaft an Lehrerausbildung?

- Bildungsstandort als Wirtschaftsfaktor
- Intensives bildungspolitisches Engagement
- Schlüsselrolle der Lehrkräfte als „pädagogische Führungskräfte“
- Ausbildung der Lehrkräfte zentral für ihr Können
- Kompetenz der Arbeitgeber in Sachen Aus- und Fortbildung

Zentrale Forderung der BDA:

- Leitbild von Schule, Lehrerleitbild als Ansatzpunkt
- Professionalisierung von Anfang an
- Berufsbezogene „duale“ Ausbildung als Lehrkraft
- Praxisnahe erste Phase,
- Trainee als zweite Phase
- Eignungsvoraussetzungen überprüfen
- Qualitätssicherung durch Standards
- konsequentes Umsetzen, Weiterentwickeln, Evaluieren
- Attraktivität des Berufs schaffen als pädagogische Führungskraft
in der Selbstständigen Schule

Lehrerausbildung als duale Ausbildung

- Orientierung der Ausbildung am Berufsbild „Lehrer“
- Koppelung Theorie und Praxis
- Lernorte Schule und Hochschule
- Zentren für Lehrerbildung mit Kompetenzen

Eignungsvoraussetzungen überprüfen

- vor Ausbildungsbeginn
- anlässlich von Praktika
- vor Fortsetzung im Master-Studium

Widerspruch zu Lehrermangel?

Erste Phase:

Bachelor/Master of Education
geeignete Form für duale Ausbildung

Professionalisierung von Anfang an

Bachelor Polyvalenz mit allgemeinem pädagogischen Abschluss
„Employability“ = Berufsfeldorientierung
Berufsbilder für Bachelor im Bildungsbereich entwickeln

Master erforderlich für Lehrerberuf in jeder Schulform

Studieninhalte am Berufsbild orientieren

Neues Lehrerleitbild für die Schule des 21. Jahrhunderts

Unterrichten

- moderne Methoden für differenzierten Unterricht (z. B. MINT-Bereich)
- individuelle Förderung
- heterogene Lernvoraussetzungen
- diagnostisches Instrumentarium
- Erzieherische Kompetenzen

Mitwirken in der Selbstständigen Schule

- Mitwirken an der Schulentwicklung
- Kooperation innerhalb der Schule
- Kooperation außerhalb der Schule

Vorgaben

- Nationale Bildungsstandards
- Bundesweite Standards für Lehrerbildung
- Qualitätsrahmen der Länder

Zweite Phase:

Trainee statt Referendariat

- Systematisches Programm
- Persönliche Begleitung, Coaching/Mentoring
- Verschiedene Stationen

Attraktivität des Lehrerberufs:

Nicht durch Senken von Standards oder Werben mit Beamtenstatus
Quereinsteiger ja, aber nur Nischenlösung

- Leitbild des Berufs als pädagogische Führungskraft
- Praxisnahe und hochwertige Ausbildung schafft Sicherheit und Qualität
- Mehr pädagogische Schulberufe statt Überforderung eines Berufs
- Wirksame Unterstützung durch Angebote, Instrumente
- Fortentwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- (Leistungs- und belastungsbezogene Besoldung)

Kontext im Wandel: Paradigmenwechsel im Schulsystem mit
Selbstständiger Schule fordert anderen Typ des Lehrers

•

Kooperation Schule – Wirtschaft

Betriebspraktikum in der ersten Phase

Ausbildungsbetrieb ggf. als „Stage“ in der zweiten Phase

Curriculum Berufsvorbereitung als zentrale Aufgabe der Schule

Berufsvorbereitung und Kooperation mit Betrieben in der Selbstständigen Schule

Nutzen von Fortbildungsangeboten der Wirtschaft

(Praktika im Betrieb; Schulungen für Führungsfunktionen im Bereich Qualitätsmanagement, Finanzverwaltung oder Personalentwicklung)