

GEW

EuWiS

November 2022

Zeitung „Erziehung und Wissenschaft im Saarland“ des Landesverbandes der GEW im DGB

**LEHRKRAFT SEIN
IM 21. JAHRHUNDERT**



BILDUNG. WEITER DENKEN!



Thema: Lehrkraft sein im 21. Jahrhundert

Editorial 03

Thema: Lehrkraft sein im 21. Jahrhundert 04

- 04 Gute Fortbildungen – Dringend notwendig, aber was ist der richtige Weg?
- 08 Lehrer:in werden ist schwer – Lehrer:in bleiben noch viel mehr
- 09 Lehrkraft sein – alte und neue Herausforderungen
- 10 Gewissenserziehung
- 12 Lehrkräfte ausbilden im 21. Jahrhundert
- 14 Erfahrungen mit den digitalen Endgeräten

Berufliche Bildung & Weiterbildung 17

- 17 Wir brauchen einen zweiten Regelweg für das Lehramt an beruflichen Schulen

Gewerkschaft 18

- 18 Aus den Kreisverbänden
 - KV Saarlouis
 - KV Saarpfalz
- 19 „Bildung in der Migrationsgesellschaft – Weiter denken und gestalten!“
Online-Tagung
- 20 GEW zu Spitzengespräch mit der Landesregierung
- 20 GEW fordert Aktionsplan gegen Lehrkräftemangel

Bücher & Medien 21

- 21 Von schillernden Nächten und dunklen Tagen
- 21 In Memoriam: Das Sprachlabor

Geburtstage & Jubiläen 23

- 23 November 2022
- 23 Schlusswort



Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Mo. - Do.: 09.00 - 12.00 Uhr | 13.00 - 16.00 Uhr
 Fr.: 09.00 - 12.00 Uhr | 13.00 - 15.00 Uhr
 Telefon: 0681 / 66830-0,
 Telefax: 0681 / 66830-17
 E-Mail: info@gew-saarland.de
 Internet: http://www.gew-saarland

GEW-Service

Beratungszeiten für Mitglieder in Rechtsfragen
 Mo., Di. u. Do.: 09.00 - 16.00 Uhr,
 Mi.: 13.00 - 17.00 Uhr

Landesstelle für Rechtsschutz

Gabriele Melles-Müller,
 Tel.: 0681 / 66830-13,
 E-Mail: g.melles-mueller@gew-saarland.de
 Fr.: 13.00 - 16.00 Uhr unter
 Tel.: 0152 / 01701173

Beratung für Referendarinnen und Referendare

Max Hewer, Tel.: 0176 / 30456396
 E-Mail: m.hewer@gew-saarland.de

Beratungsdienst für Auslandsaufenthalt von Lehrkräften

Susanne Bleimehl
 Tel.: 0170 / 9655772
 E-Mail: susannebleimehl@gmail.com

Redaktionsschluss

10.11.2022
 (Dezember/Januar-Ausgabe)

06.01.2023
 (Februar-Ausgabe)

E-Mail: redaktion@gew-saarland.de

Impressum
 Herausgeber

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im DGB,
 Landesverband Saarland, Geschäftsstelle:
 Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken
 Tel.: 0681/66830-0, Fax: 0681/66830-17
 info@gew-saarland.de

Redaktion
 Carsten Kohlberger
 redaktion@gew-saarland.de

Sarah Becker,
 Ilka Hofmann,
 Harald Ley,
 Sarah Tschanun,
 Nadine Weber

Anzeigenverwaltung
 Andreas Sánchez Haselberger
 a.sanchez@gew-saarland.de

Layout
 Bärbel Detzen
 b.detzen@gew-saarland.de

Druck
 COD Büroservice GmbH
 Bleichstraße 22, 66111 Saarbrücken
 Telefon: 0681/393530, info@cod.de

Bildnachweis
 u.a. stock.adobe.com, 123rf.com,
 GEW-Archiv, privat

Titelfoto
 stock.adobe.com/©kasto

Die Redaktion behält sich bei Beiträgen und Leserbriefen Kürzungen vor. Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar und stehen in der Verantwortung der Autorin/des Autors.
 Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.



Liebe Kolleginnen,
 liebe Kollegen,

der aktuelle Lehrkräftemangel wirft die Frage auf, warum der Lehrberuf in den vergangenen Jahren an Attraktivität eingebüßt hat. Laut OECD-Studie, die vor Kurzem veröffentlicht wurde, ist hierbei nicht etwa die Bezahlung der Hauptgrund. Vielmehr sind die verbesserungsbedürftigen Arbeitsbedingungen wohl dafür verantwortlich, dass sich immer weniger junge Menschen für den Lehrberuf entscheiden.

„Morgens recht, mittags frei“ oder „A13: das beste Preis-Leistungsverhältnis“: Klischees über den Arbeitsalltag von Lehrkräften entbehren mehr denn je jeder Grundlage,

auch wenn Teile der Gesellschaft diese Realität noch nicht anerkennen wollen. Der Lehrberuf ist vielfältiger, bisweilen auch anspruchsvoller geworden. Lehrkräfte sollen Lernbegleiter:innen sein, statt zu instruieren. Darüber hinaus hat die Gestaltung von Lernanlässen, die Erarbeitung von Wochenplänen, die Erziehungs- und Beziehungsarbeit, das Verfassen von Förderplänen, Verwaltungstätigkeiten, Elternarbeit, Projektarbeit und vieles mehr den traditionellen Frontalunterricht inzwischen ergänzt. Die aktuelle Euwis-Ausgabe stellt sich die Frage, wie der Lehrberuf im 21. Jahrhundert strukturiert ist und welchen Herausforderungen er entgegenseht. Die Autor:innen dieser Ausgabe möchten in Erfahrung bringen, wie die Zukunft des Lehrberufs aussieht, sinnvoller Unterricht gestaltet sein muss, gute Fortbildung organisiert ist und wie junge Menschen wieder stärker für den Beruf begeistert werden können.

Hierfür stellt sich Thomas Höchst zunächst die Frage, was gute Fortbildungen ausmacht. Danach sucht Sarah Becker nach den Gründen für die Ablehnung des Lehrberufs bei Studierenden und zeigt Ursachen für Unzufriedenheit von Lehrenden auf, die bis zum Ausstieg aus dem Beruf führen können. Im Anschluss daran stelle ich zentrale Kriterien

vor, denen sich die Bildungseinrichtungen widmen müssen, um Lernende fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen. Über Persönlichkeitsbildung in der Schule hat sich Prof. Manfred Bönsch Gedanken gemacht. Er geht in seinem Artikel besonders auf die Rolle des Gewissens in der gegenwärtigen Bildung ein. Claudia Kilian erläutert in ihrem Beitrag gegenwärtige Herausforderungen in der Lehrerbildung, bevor zwei Gesprächspartner:innen ein Zwischenfazit zum Einsatz der digitalen Endgeräte in der Schule ziehen. ■

Das EuWiS-Team wünscht allen Leserinnen und Lesern viel Vergnügen!
Carsten Kohlberger



ANZEIGE



Wir drucken für unser Leben gern



COD Büroservice GmbH
 Mainzer Straße 35 66111 Saarbrücken
 Tel. 0681 39353-51 Fax 0681 6852301
 print@cod.de www.cod.de

Gute Fortbildungen – Dringend notwendig, aber was ist der richtige Weg?

Ein Versuch der Problematisierung und konkreter Vorschläge

Eine Forsa-Umfrage zum wichtigen Fortbildungsthema „Inklusion“ ergab folgende Auswertung: Nur 6% finden das Angebot (sehr) gut. 44% beurteilen das Angebot als mangelhaft oder ungenügend. Dies ist bedenklich und führt auch dazu, dass nur 14% der Regelschullehrerinnen und -lehrer an Lehrerfortbildungen zu Inklusion teilnehmen, was aber dringend notwendig wäre. (VBE Forsa Umfrage 2020, S. 24)

Kein gutes Ergebnis für Fortbildungsmaßnahmen und in vielen anderen Bereichen sieht es nicht besser aus. Deshalb muss darüber nachgedacht werden, warum Fortbildungen nicht immer zahlreich besucht werden, immer wieder sogar aufgrund fehlenden Interesses ausfallen und wie in dem Beispiel zur Inklusion aufgeführt, auch immer wieder schlechte Beurteilungen bekommen.

Wie aber definiert man nun gute und damit wirksame Fortbildungen?

Die Bertelsmann Stiftung sagt dazu: „Wirksam bedeutet, dass die Fortbildungen wissenschaftlich belegt zur Weiterentwicklung wichtiger Kompetenzen von Lehrpersonen beitragen und/oder sich positiv auf die Weiterentwicklung des Unterrichts und auf das Lernen von Schülerinnen und Schülern auswirken.“ (Bertelsmann Stiftung, S. 12)

Von hohem Wert ist bei der Beantwortung der Frage auch, dass eine gute Fortbildung wichtig ist, denn nicht jede gute Lehrkraft ist automatisch eine gute Fortbildungskraft in der Erwachsenenbildung.

Hier möchte ich zunächst ein paar Gründe zum Nachdenken im Sinne einer Problematisierung auflisten:

Zur Verfügung stehende Gelder:

Obwohl sich die Lehrerbildung in drei Phasen gliedert – Lehramtsstudium, Referendariat und Lehrerfortbildung – „stehe die dritte Phase im Schatten der ersten beiden“, sagt Peter Daschner, der ehemalige Direktor des Hamburger Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung und Leiter der Studie, die im Frühjahr 2019 unter dem Titel „Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Orientierung“ im Verlag Beltz Juventa erschienen ist. (vgl. Peter Daschner 2019)

„Deutschland legt im internationalen Vergleich sehr viel mehr Wert auf die Erstausbildung und leider deutlich weniger Wert auf die Fortbildung der 800.000 Lehrkräfte im Dienst.“ (Deutsches Schulportal, Februar 2022)

Wie viel Geld die Länder für die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer bereitstellen, lässt sich nur schwer feststellen. Die Pro-Kopf-Ausgaben schwanken je nach Bundesland zwischen 92 Euro und 611 Euro, wie Zahlen aus dem Jahr 2014 zeigen. Die enormen Unterschiede lassen sich zum Teil damit erklären, dass die Länder solche Fortbildungen unterschiedlich definieren. So rechnete das Bundesland mit dem höchsten Wert einfach die Ausgaben für das Referendariat hinzu. (vgl. Deutsches Schulportal, Februar 2022)

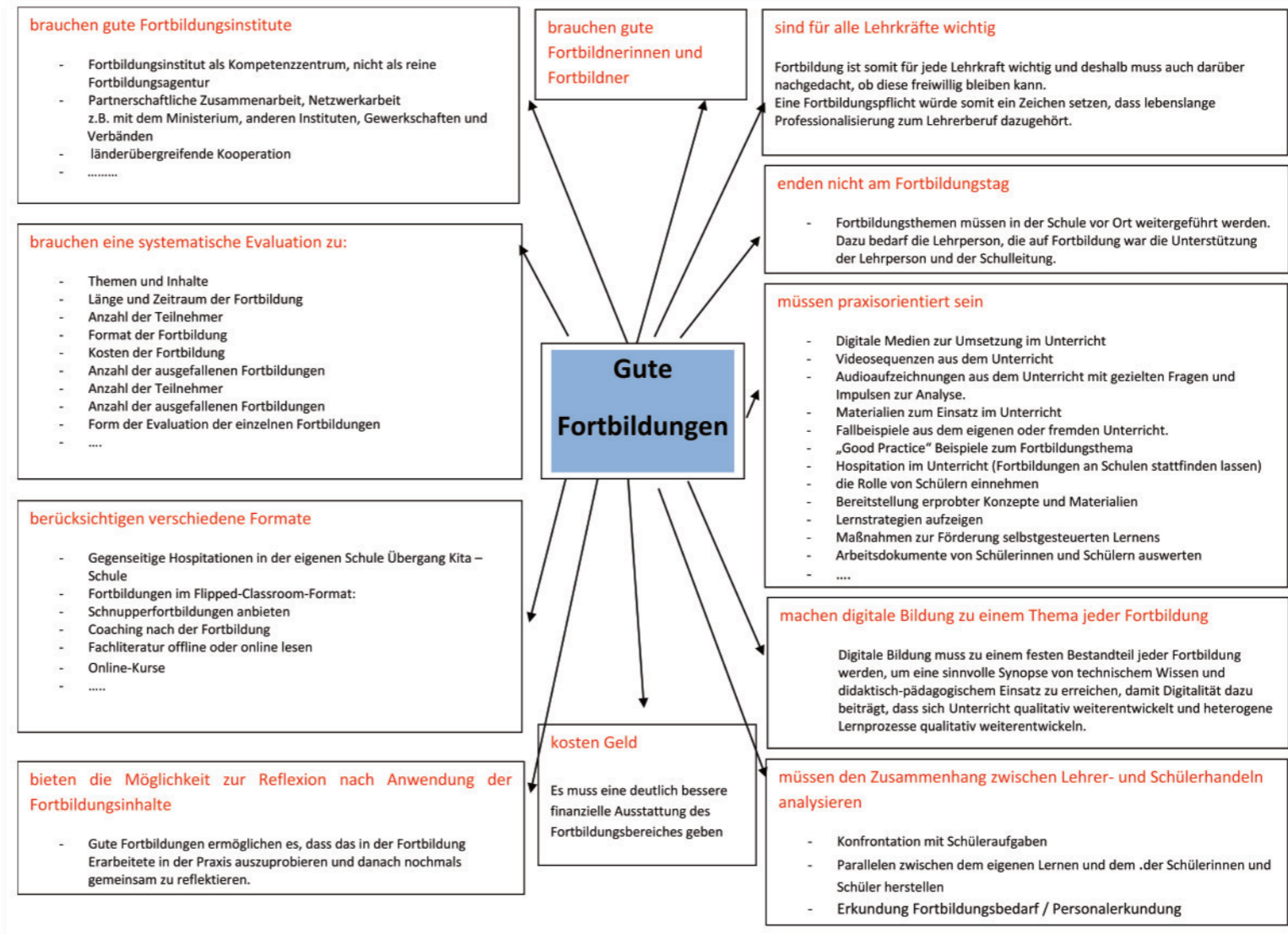
Aus den Daten des Statistischen Bundesamtes ergibt sich jedenfalls: Die Ausgaben für Fortbildungen sind zwischen 2002 und 2015 um 10 Prozent gesunken, während die Ausgaben für die Schulen insgesamt um 36 Prozent gestiegen sind. Zu wenig finanziert sei diese wichtige Aufgabe in Deutschland in jedem Fall, konstataren die Autorinnen und Autoren der Daschner Studie. (vgl. Deutsches Schulportal, Februar 2022) Die Bertelsmann Stiftung spricht von einer „Unterfinanzierung des Fortbildungsbereiches“. (Bertelsmann Stiftung, S. 14)

Vergleichbarkeit:

Es gibt wenig Austausch der Bundesländer untereinander, weshalb es an Transparenz und Vergleichbarkeit fehlt. Es gibt keine regelmäßige und öffentliche Berichterstattung über Angebote, Nachfrage, Teilnehmende, Formate, Kosten und Effekte. Zudem tauschen sich die meisten Bundesländer fast gar nicht zum Thema Lehrkräftefortbildung aus. Eine verbindliche Zusammenarbeit findet nicht statt.

Verpflichtung:

Auch Lehrkräfte lernen nie aus: Zahlreiche Veränderungen (bildungspolitisch, fachdidaktisch, pädagogisch, inhaltlich [Bildungs- und Lehrpläne], verändernde Schüler und Gesellschaft, eine sich stark verändernde digitale Bildung, ...) fordern von Lehrerinnen und Lehrern, sich regelmäßig weiterzubilden. Lehrerinnen und Lehrer müssen sich immer wieder in ihrem Berufsleben solchen neuen Herausforderungen stellen und fortlaufend weiterqualifizieren.



In allen Bundesländern existieren entsprechende Bestimmungen, die aber zumeist nur als ein Recht auf Fortbildung, aber nicht als Pflicht dazu formuliert ist. Überhaupt ist es nur in drei Bundesländern festgelegt, wie viele Stunden pro Jahr die Lehrenden für die Fortbildung aufwenden müssen (Hamburg, Bremen und Bayern). In den anderen Bundesländern gibt es eine „Soll-Verpflichtung“. (vgl. Kultusministerkonferenz)

Formate:

In einer Befragung der Forsa Politik- und Sozialforschung GmbH mit 1.008 Lehrerinnen und Lehrern (Juni 2021) hat sich ergeben, dass Lehrkräfte ihren eigenen Angaben nach

verschiedenste Fortbildungsaktivitäten nutzen: 72% geben an, hierzu Fachliteratur offline mehrmals gelesen zu haben, 70% mehrmals online. 65% haben mehrmals Online-Kurse besucht. (Robert Bosch Stiftung, S. 21)

Von den Lehrkräften, die seit weniger als fünf Jahren unterrichten, geben rund zwei

drittelt sowie Kenntnis des Lehrplans, Grund- und Förderschullehrkräfte häufig zum Verhalten von Schülerinnen und Schülern und Klassenführung und Lehrkräfte an Förderschulen zu 75% Fortbildungen zum Unterrichten von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf. (Robert Bosch Stiftung 202, Seite 28)

Drittel an, dass sie in den vergangenen 24 Monaten ihren Unterricht durch Kolleginnen und Kollegen beobachten ließen. (Robert Bosch Stiftung, S. 20)

Auch, wenn diese Befragungswerte sicherlich unter Corona-Bedingungen erhoben wurden, sollte die Häufigkeit und die positiven Rückmeldungen dazu zum Nachdenken bringen, diese Formate auch nach der Pandemie zu berücksichtigen.

Fortbildungsbedürfnisse

Unterschiedliche Altersgruppen und Lehrämter haben unterschiedliche Fortbildungsbedürfnisse. Gymnasiumslehrkräfte besuchen eher Fortbildungen zu Fachinhalten, Fachdi-

Jüngere Lehrkräfte geben wesentlich häufiger als ältere Lehrerinnen und Lehrer an, dass sie vermehrt Fortbildungen zu Fachinhalten oder Fachdidaktik und zum Verhalten von Schülerinnen und Schülern besuchen.

Neue strukturelle Herausforderungen

Wichtige immer wiederkehrende bildungspolitische Neuerungen müssen oftmals relativ schnell von den Fortbildungsinstituten umgesetzt werden und dies in oftmals kurzen Fortbildungen, wo Lehrerinnen und Lehrer für eine kurze Zeit in Präsenz zusammenkommen, da eintägige Fortbildungen meist der Standard sind. Wobei klar ist, dass nur in längerfristig angelegten Fortbildungen an-spruchs-

volle Inhalte und praktische Umsetzung verinnerlicht werden können. Hinzu kommt die Wichtigkeit, das Erlernete im eigenen Unterricht anzuwenden und auszuprobieren zu können.

Fazit

Fortbildungen sind unabdingbar: Bildungspolitische Veränderungen, ein enges Zeitfenster in der Lehrerausbildung und gesellschaftliche und wissenschaftliche Veränderungen erfordern unabdingbar eine stetige gute Lehrerfortbildung, die die im folgenden Kapitel aufgeführten Qualitätskriterien aufweisen muss.

Qualitätskriterien von Fortbildung

Aus dieser Problematisierung heraus ergibt sich die Frage: Was sind Qualitätskriterien, die Fortbildungsinstitute heute bei der Planung von Fortbildungen berücksichtigen müssen?

Ausgangslagen berücksichtigen

„Auch in Bezug auf die Gestaltung von Lehrerfortbildung zeigen die Befunde, dass die Berücksichtigung der spezifischen Ausgangslagen einer Schule wichtig ist, um ein bedarfsgerechtes Angebot zu planen“ (Kracke & Sasse 2019, S. 150).

Die Bertelsmann Studie bemängelt hierzu, dass der Fortbildungsbedarf in den einzelnen Bundesländern kaum systematisch erfasst wird. Wollen Fortbildungen wirklich wichtige Impulse für die Entwicklung von Schulen und einzelnen Lehrkräften geben, so ist es sehr wichtig, die Fortbildungsbedarfe der Kollegen zu kennen und zu analysieren, um auf dieser Basis anschließend passgenaue Angebote anbieten zu können, die das auch leisten können. (vgl. Deutsches Schulportal, Februar 2022)

Praxisbezug

Häufig verblasst die Wirkung einer Fortbildungsveranstaltung allerdings, wenn der dort gewonnene Inhalt auf die tägliche Umsetzung im Schulalltag trifft und ein Transfer in der Realität, z. B. des Unterrichts, sich als nicht machbar herausstellt. So verwundert es nicht, dass die Lehrkräftefortbildung in Deutschland in der 2019er Studie insgesamt schlechte Noten bekommen hat. Im Prinzip der Nachhaltigkeit ist es wichtig, dass das in einer Fortbildung Gelernte so viel Praxisbezug hatte, dass das Gelernte möglichst sofort im eignen Unterricht angewendet werden kann. (vgl. Deutsches Schulportal, Februar 2022)

Formate der Fortbildung

Bezüglich der gängigen Formate besteht ebenfalls Veränderungsbedarf. Wenn Lehrerinnen und Lehrer an Fortbildungen teilneh-

men, dann handelt es sich meist um einmalig stattfindende Kurse ohne Nachbearbeitung oder Fortsetzung. Um nachhaltig zu wirken, müssten Fortbildungen jedoch sequenziell, also aufeinander aufbauend, angelegt sein – mit Input- und Erprobungsphase, Reflexion sowie Austausch mit Kolleginnen und Kollegen.

Inhalte von Fortbildungen

Die KWiK-Studie zeigt, dass sich die digitalen Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern im Laufe der Corona-Pandemie deutlich verbessert haben. Zurückzuführen ist das vor allem auf eine gestiegene Teilnahme der Lehrkräfte an entsprechenden Fortbildungen. In der KWiK-Studie gaben demnach 477 von befragten 1.026 Lehrkräften an, während der Corona-Pandemie an Fortbildungen zur Integration digitaler Medien in Lehr- und Lernprozesse teilgenommen zu haben. Vor der Pandemie hatten dies lediglich 202 Lehrerinnen und Lehrer getan. (vgl. KWiK Studie)

Kehrseite des Digitalisierungsschubs in der Lehrerfortbildung ist allerdings, dass andere Themen in der Pandemie deutlich weniger Zulauf hatten. Aus der KWiK-Studie geht hervor, dass zum Beispiel die Teilnahme an Fortbildungen für die Förderung leistungsschwächerer Schülerinnen und Schüler, zum Umgang mit sprachlicher Vielfalt in Lerngruppen oder zum Umgang mit Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf deutlich zurückgegangen ist.

Merkmale erfolgversprechender Fortbildungen

Gute Fortbildungen

1. brauchen gute Fortbildnerinnen und Fortbildner

Ein guter Lehrer ist nicht automatisch ein guter Fortbildner. Hierzu gehören die Überzeugung zum Thema, Wertehaltungen, eine hohe Motivation, das entsprechende Fachwissen und das fachdidaktische und pädagogische Wissen, die Sachinhalte auf die Praxis im Unterricht an der Schule transferieren zu können. Besonders der Praxisbezug erhöht die Motivation und das Wirksamkeitserleben der Lehrkräfte. Die Kompetenzen der Fortbildnerinnen und Fortbildner spielen eine wichtige Rolle, sowohl, was das Fachwissen betrifft als auch Praxiserfahrungen, die zum Thema bestehen und vermittelt werden können, wie z.B. welche Merkmale von Unterricht das Lernen von Schülerinnen und Schülern positiv beeinflussen. Dies wirkt sich auch automatisch auf die fortbildungsbezogenen Überzeugungen, den Enthusiasmus und die Authentizität der Fortbildner aus.

Solche gute Fortbildnerinnen und Fortbildner zu finden bedeutet auch eine Anerkennung ihrer Arbeit zu leisten, durch z.B. angemessene Entlastung und berufliche Perspektiven. Somit ist Bildungspolitik gefordert, eine systematische Qualifizierung von Fortbildnerinnen und Fortbildnern herbeizuführen.

2. kosten Geld

Die Bedeutung der dritten Phase der Lehrerinnen- und Lehrerbildung ist durchaus in der bildungspolitischen Aufmerksamkeit. Dies hat sich jedoch noch nicht in einer steigenden Finanzierung für diesen Bereich ausgewirkt. Will man aber in ausreichendem Maße quantitativ und qualitativ angemessene Fortbildungen, die auf oftmals schnell ändernde bildungspolitische Reformen (Bildungsstandards, G8/G9, Demokratieerziehung, Inklusion, Migration, Digitalisierung, ...) reagieren, um diese erfolgreich umzusetzen, braucht es eine deutlich bessere Finanzierung im Fortbildungsbereich.

3. sind für alle Lehrkräfte wichtig

Fakt ist, dass die erste und zweite Ausbildungsphase nicht vollumfänglich leisten kann, dass eine Lehrkraft ein Leben lang für die erfolgreiche Ausübung ihres Berufes gerüstet ist. Dagegen sprechen ja auch die vielen angesprochenen Veränderungen im Laufe der Jahre in der Bildungslandschaft. Fortbildung ist somit für jede Lehrkraft wichtig und deshalb muss auch darüber nachgedacht werden, ob diese freiwillig bleiben kann. Ca. 17 – 30 % der Lehrkräfte haben in den letzten beiden Jahren keine Fortbildung besucht (vgl. Kuschel, Richter Lazarides, 2020). Eine Fortbildungspflicht würde somit ein Zeichen setzen, dass lebenslange Weiterentwicklung zum Lehrerberuf dazugehört. Soll die Freiwilligkeit jedoch so bleiben, muss die Beraterfunktion von Schulleitungen gestärkt werden auf Fortbildungen für einzelne Lehrkräfte gezielt verpflichtend hinweisen zu dürfen.

Ebenso muss sichergestellt sein, dass Schulleitungen genügend Reserven an Lehrerwochenstunden haben, um Kolleginnen und Kollegen vertreten zu können, die auf Fortbildung wollen.

4. enden nicht am Fortbildungstag

Fortbildungsthemen müssen in der Schule vor Ort weitergeführt werden. Dazu benötigt die Lehrperson, die auf Fortbildung war, die Unterstützung der anderen Lehrkräfte und der Schulleitung. Hierzu gehört ein verpflichtendes Denken an der Schule, wie Fortbildungsinhalte an das Kollegium weitergegeben werden und wie sie im Schulprogramm verankert werden können, damit der Fortbildungsinhalt nicht „nur“ zur Professionalisierung der

einzelnen Lehrperson, sondern im Sinne eines Schulentwicklungsprozesses weitergeführt werden kann (Fortbildungskonzept der Schule).

5. machen digitale Bildung zu einem Thema jeder Fortbildung

Lehrpersonen sollten nicht ausschließlich auf speziellen Fortbildungen in der Nutzung digitaler Medien geschult werden. Digitale Bildung muss zu einem festen Bestandteil jeder Fortbildung werden, um einen sinnvollen Gleichklang von technischem Wissen und didaktisch-pädagogischem Einsatz zu erreichen, damit Digitalität dazu beiträgt, dass sich Unterricht qualitativ weiterentwickelt und heterogene Lernprozesse qualitativ weiterentwickeln. Konkrete Beispiele sind: Digitale Pinnwände, Lern-Apps, digitale Lernplattformen, Videokonferenzen, Erklärvideos, Flipped Classroom, ...

Die Befähigung von Lehrkräften zu einem digital unterstützten Unterricht erreicht man, wenn digitale Tools zum Standard jeder Fortbildung werden. Dies entwickelt am konkreten Thema den Umgang mit digitalen Medien und reduziert die Hemmschwelle: Ein integrativer, am Fortbildungsthema orientierter Ansatz zur digitalen Bildung.

6. müssen praxisorientiert sein

Einer der Hauptkritikpunkte an Fortbildungen ist, dass sie zu theoretisch sind: Die Inhalte sind in der Praxis nicht anwendbar. Gute Fortbildungen bedeuten für Kolleginnen und Kollegen, dass die durchaus wissenschaftlich fundierten Themen der Fortbildung auf die Praxis im Unterricht übertragen werden können und damit die Grundlage gelegt wird, „am nächsten Tag“ im Unterricht angewendet werden zu können. Dies kann auf verschiedensten Wegen erreicht werden:

- Digitale Medien zur Umsetzung im Unterricht
- Videosequenzen aus dem Unterricht
- Audioaufzeichnungen aus dem Unterricht mit gezielten Fragen und Impulsen zur Analyse
- Materialien zum Einsatz im Unterricht
- Fallbeispiele aus dem eigenen oder fremden Unterricht
- „Good Practice“ Beispiele zum Fortbildungsthema
- Hospitationen im Unterricht (Fortbildungen an Schulen stattfinden lassen)
- die Rolle von Schülern einnehmen
- Bereitstellung erprobter Konzepte und Materialien
- Lernstrategien aufzeigen

von Schülerinnen und Schülern sollte eingefordert werden.

■ Kollegialer (schulübergreifender) Austausch zu Themen in z.B. Videokonferenzen.

■ Fortbildungen im Flipped-Classroom-Format: Diese lassen sich auch von zuhause aus durchführen. Materialien können über eine Lernplattform flexibel abgerufen werden. Gemeinsame Phasen von Präsenztreffen, gerne auch per Videokonferenz fließen mit ein.

■ Schnupperfortbildungen anbieten, z. B. zum Thema Inklusion, die Appetit machen sich zur ausführlichen Fortbildung anzumelden.

■ Coaching nach der Fortbildung: Die Fortbildner:innen stehen nach der Fortbildung mit Beratungsstunden zur Verfügung.

■ Fachliteratur offline oder online lesen

■ Online-Formate: Videokonferenzen

■ Digital gestützte Angebote im Blended-Learning-Format

Solche verschiedene Formate sind auch deshalb wichtig, da verschiedene Formate auch durch die Auswahlmöglichkeit besser auf die Heterogenität der Teilnehmer:innen passen und dann vermehrt gewählt werden.

10. brauchen eine systematische Evaluation

Jedes Bundesland bräuchte eine gezielte Evaluation des Fortbildungsbereiches, was dann insgesamt zu einem aussagekräftigen Gesamtmonitoring bundesweit führen würde.

Hier möchte ich nur ein paar Beispiele notwendiger Evaluationsdaten aufführen:

- Zu welchen Themen und Inhalten werden Fortbildungen angeboten?
- Länge der Fortbildungen
- Zeitraum der Fortbildungen
- Anzahl der teilnehmenden Lehrpersonen
- Welche Formate werden wie häufig angeboten?
- Anzahl der ausgefallenen Fortbildungen in welchen Bereichen?
- Ausgaben für die Fortbildungen?
- Wie viele Lehrpersonen nehmen an Fortbildungen teil oder nicht?
- Welche Evaluation der Fortbildung selbst findet statt?

11. brauchen gute Fortbildungsinstitute,

■ die eine gute Kooperation mit den Universitäten eingehen

■ die anfangen, länderübergreifend miteinander zu kooperieren: Warum sollte es einer saarländischen Lehrerin nicht grundsätzlich möglich sein, an einer speziellen Fortbildung in Schleswig-Holstein teilzunehmen. Wäre das nicht sogar die Chance, Gelder zu sparen, wenn nicht in allen 16 Bundesländern ähnliche Fortbildungen stattfinden, um zu beginnen, Synergien zu schaffen und Ressourcen zu gewinnen?

■ die Netzwerkarbeit betreiben mit anderen Fortbildungsinstituten, dem Ministerium, Gewerkschaften, Verbänden, ...

■ die sich als Kompetenzzentrum sehen. ■



Thomas Höchst
Inklusionsreferent,
Buchautor

www.praxis-inklusion.de

Literatur

Bertelsmann Stiftung: Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten – Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfadentext.
Daschner Peter, Hanisch Rolf (Hrsg.): „Lehrkräftefortbildung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Orientierung“ 2019.

Forsa: Inklusion an Schulen aus Sicht der Lehrkräfte in Deutschland Meinungen, Einstellungen und Erfahrungen Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Lehrerinnen und Lehrern, 16. Oktober 2020
Kracke, B., Sasse, A., Czempel, S. & Sommer, S.: Die Qualität schulischer Inklusion - exemplarisch erläutert. In: Sasse, A., Kracke, B., Czempel, S. & Sommer, S. (Hrsg.): Schulische Inklusion in der Kommune. Münster 2019, S. 117 – 156.

Kuschel Jenny, Richter Dirk & Lazarides Rebecca: Wie relevant ist die gesetzliche Fortbildungsverpflichtung für Lehrkräfte? Eine empirische Untersuchung zur Fortbildungsteilnahme in verschiedenen deutschen Bundesländern, Zeitschrift für Bildungsforschung 2020
Robert Bosch Stiftung (2021): Befragung von Lehrkräften allgemein- und berufsbildender Schulen zu ihren Fortbildungsaktivitäten und -bedarfen. Durchgeführt von forsa Politik- und Sozialforschung GmbH. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
Internetquellen

Deutsches Schulportal: <https://deutscheschulportal.de/bildungswesen/was-macht-gute-lehrerfortbildung-aus/> 15. Februar 2022, aktualisiert am 19. Mai 2022

Kultusministerkonferenz: Lehrkräftefortbildung in den Ländern: 2017-12-19_Lehrerfortbildung_in_den_Laendern_003.pdf (kmk.org)

KWiK Studie: KWiK-Broschüre_0.pdf (iea.nl)
Studie - Schlechte Noten für die Lehrkräftefortbildung - Das Deutsche Schulportal (deutsches-schulportal.de)

Lehrer:in werden ist schwer – Lehrer:in bleiben noch viel mehr

Lehrerbildung und Lehrkraft sein im 21. Jahrhundert

Die Lehramtsausbildung an den deutschen Universitäten wird von Bildungsexperten stets kritisiert – sie sei nicht mehr zeitgemäß und nicht an die Lebenswelt der Schüler:innen angepasst. Die Lehrinhalte seien oft zu wissenschaftlich und nicht praxistauglich genug – so sieht das auch eine Vielzahl von Lehramtsstudenten. Germanistikstudenten:innen analysieren beispielsweise mittelhochdeutsche Texte des Minnesangs, schreiben darüber wissenschaftliche Hausarbeiten, wälzen Sekundärliteratur und werden u.a. Experten der germanistischen Linguistik. Diese Inhalte, wenngleich sie interessant sein mögen und das nötige Hintergrundwissen liefern, haben wenig mit den Lehrplänen der Schulen zu tun, vor allem wenn es darum geht, dieses Wissen methodisch und didaktisch entsprechend und ansprechend für Schüler:innen aufzubereiten. Dies mag mitunter ein Grund dafür sein, dass die Quote der Lehramtsstudenten, die ihr Studium abbrechen, immer weiter zunimmt – so haben zum Beispiel 2021 in Mecklenburg Vorpommern 83 % der Lehramtsstudenten ihr Studium nicht beendet (Quelle: <https://www.nordkurier.de/mecklenburg-vorpommern/83-prozent-der-studenten-brechen-lehramts-studium-ab-1942109401.html>).

Bedingt durch den Bildungsföderalismus in Deutschland unterscheiden sich die Anforderungen, Kriterien und Studieninhalte von Bundesland zu Bundesland. So sind nicht in jedem Bundesland Abbruchquoten von Lehramtsstudenten so hoch wie in Mecklenburg-Vorpommern, jedoch ist deutschlandweit ein Trend zum Abbruch des Lehramtsstudiums zu beobachten – und dies in Zeiten akuten Lehrermangels.

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums warten schon die nächsten Hürden auf die, noch optimistischen, Berufsanfänger:innen – die Zusage, das Referendariat absolvieren zu dürfen. Denn nur mit abgeschlossenem Referendariat gilt die Lehramtsausbildung als abgeschlossen. Das Referendariat ist die praktische Phase der Lehrerausbildung; die angehenden Lehrkräfte werden theoretisch an Studienseminaren und praktisch an Schulen ausgebildet. In dieser Zeit, auch hier variiert die Dauer von Bundesland zu Bundesland, lernen die Referendar:innen die Bildungsgesetze, Rechte und Pflichten von Lehrern und Methoden der Stoffvermittlung ken-

nen. In den Lehrproben sollen sie dann einer Kommission beweisen, dass sie lehren können – auch hier weichen die Kriterien der jeweiligen Bundesländer und Schulformen stark voneinander ab, sind aber doch insgesamt so, dass diese 45 Minuten oft als „Schauunterricht“ und kaum der Realität entsprechend empfunden werden. Die angehenden Lehrkräfte müssen den Spagat zwischen Unterrichtsgestaltung, Korrekturen und ihrer eigenen Bewertung unter ständiger Beobachtung meistern. Dazu kommt der stetige Austausch und damit einhergehend auch die Konfrontationen mit Kollegen, Vorgesetzten, Eltern und natürlich den wichtigsten Akteuren – den Schülern. Diesem Druck halten nicht alle Referendare stand; bundesweit fallen ca. 7 Prozent der Referendare durch. Dazu kommt die Zahl derjenigen, die merken, dass das Berufsbild des Lehrers nicht ihren Erwartungen entspricht.

Diejenigen, die das Referendariat geschafft haben, werden dann in vollem Umfang mit durchschnittlich 25 Unterrichtsstunden und mit allem, was den Schulalltag tatsächlich ausmacht, konfrontiert. Im 21. Jahrhundert sind dies vor allem: Inklusion, Integration, Digitalisierung sowie die damit einhergehende Bürokratie. Unterrichtsvor- und Nachbereitung werden dabei zur Nebensache. Der Umgang mit verhaltensauffälligen und aggressiven Schüler:innen, nicht kooperierenden Kolleg:innen und fordernden Vorgesetzten sorgt neben all der zeitlichen auch für eine psychische Belastung. Oftmals sind Langzeiterkrankungen, Burnout und sogar Depressionen die Konsequenz dieser stetig wachsenden Anforderungen an die Lehrkräfte des 21. Jahrhunderts. Dies führt dazu, dass immer mehr Lehrpersonen ausgelaugt und unzufrieden ihre Berufswahl hinterfragen. Das immer noch existierende gesellschaftliche Vorurteil gegenüber Lehrern, vormittags Recht und nachmittags frei haben, bestätigt sich für die meisten Lehrpersonen eben nicht. Thomas Unruh, Hauptseminarleiter am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung in Hamburg, hat sich mit dieser Thematik beschäftigt und zeigt den Betroffenen in seinem Buch „Lebenslang Lehrer? Alternativen zum Lehrberuf“ andere berufliche Möglichkeiten auf. Der Ratgeber enthält neben praktischen Tipps auch Hilfen zur Selbsterkundung und beschäftigt sich u.a. mit den Fragen, ob man ein guter

Lehrer sein kann, ob man seinen Beamtenstatus aufgeben möchte und welche Alternativen es überhaupt zum Lehrberuf gibt. Dabei bewirbt Unruh keineswegs den Ausstieg aus dem Lehrberuf, sondern er bietet Denkanstöße, macht Mut für Veränderung, gibt Erfahrungen Betroffener wieder. Aber er signalisiert auch, dass ein erneutes JA zum Lehrberuf nicht ausgeschlossen ist.



Auch Isabell Probst thematisiert den Berufswechsel von Lehrkräften in ihrem Buch „Ausgelehrt – Ab morgen läuft die Schule ohne mich!“. 2015 hat sie selbst ihre Beamtenstelle als Studienrätin an den Nagel gehängt und dem öffentlichen Bildungssystem den Rücken gekehrt. Sie war die Erste, die ihren Ausstieg aus dem Lehramt und ihre Umorientierung offen thematisierte und so viel Zuspruch und Anfragen von gleichgesinnten und zweifelnden Pädagogen erhielt. Als Selbstständige leitet sie mittlerweile zwei Unternehmen und ist nach intensiver Beschäftigung mit dem Ausstieg aus dem Lehramt zur Expertin im deutschsprachigen Raum avanciert.

Als Laufbahnberaterin, Neuorientierungsscoach und Mentorin hilft sie Lehrkräften auf dem Weg zu neuen Anstellungen oder in die Selbstständigkeit. Probst reflektiert nicht nur ihren eigenen Ausstieg, sondern thematisiert den Lehrerausstieg differenziert, gibt prakti-



sche Impulse und Informationen, die Betroffene bei der Abwägung ihrer Entscheidung unterstützen und beleuchtet mithilfe eines Experten die beamtenrechtliche Seite der Thematik. Auf ihrer Webseite <https://isabell-probst.de/blog> stellt Probst die Frage: „Gestrandet im Lehrberuf?“ und versichert: „Dein Leben ohne Kreidestaub und Korrekturen muss NICHT bis 67 warten“.

Betroffene Lehrkräfte fühlen sich in ihrer Frustration und ihren Ängsten ernst genommen, können sich mit Gleichgesinnten austauschen und finden Hilfe bei einer eventuellen beruflichen Neuorientierung. In Ihrem Blog und Podcast „Life after Lehramt“ präsentiert sie zudem weitere Impulse von Bildungsforschern und Aussteigern. Erfahrungsberichte ihrer Klient:innen sind zu finden und sollen betroffenen Lehrkräften Mut machen. Außerdem gibt es dort Rückmeldungen von Pädagog:innen aller Altersklassen und Schulformen, die den Berufswechsel gewagt haben.

Unruh und Probst machen auf einen Missstand des Lehrberufs aufmerksam, der bereits in der Konzeption der Studiengänge verwurzelt ist und zeigen mit ihren Ratgebern, wie akut die Problematik tatsächlich ist. Dass das Thema Berufsausstieg im Lehramt aktueller denn je ist, zeigen u.a. die zurückgehenden Zahlen von Studienanfängern und die zunehmenden Zahlen von Studien- und Berufsabbrecher:innen deutschlandweit. Bund und Länder sollten deshalb dringend eine Reform der Berufsausbildung und des Berufs Lehramt ausarbeiten. Eine Neustrukturierung des Studiums, eine praxisnahe Ausbildung, eine Implementierung gleichwertiger Bildungsstandards deutschlandweit und die Integration multiprofessioneller Teams an Schulen

sollten dabei priorisiert werden. Es gilt zu überlegen, wie es zu schaffen ist, den Lehrberuf und den Weg dorthin, so zu gestalten, dass die Bedürfnisse der Schüler:innen über das Bildungsangebot hinaus gedeckt werden und der Lehrberuf langfristig attraktiv bleibt. Denn nur gesunde und zufriedene Lehrer:innen können ihrem Bildungsauftrag, mit all seinen Anforderungen des 21. Jahrhunderts, erfolgreich nachgehen. Gerade in Zeiten akuten Lehrermangels wäre es zu wünschen, dass eine Neustrukturierung der Lehrerausbildung und des Lehrerseins im 21. Jahrhundert motivierte und engagierte Lehrkräfte „zum Bleiben“ ausbildet, ganz nach dem Motto: „Lehrer werden ist nicht schwer, Lehrer bleiben auch nicht mehr“.



Sarah Becker

Lehrkraft sein – alte und neue Herausforderungen

Wie die Gesellschaft wird auch die Arbeitswelt immer diversifizierter. Das zeigt sich an dem immer schneller werdenden technischen Fortschritt, der eine Transformation ganzer Branchen und Berufszweige zur Folge hat. Die Transformation macht auch vor dem Bildungswesen nicht Halt. Sie muss deshalb aktiv gestaltet werden.

Verschiedenartige soziale Prozesse haben bildungspolitische Entwicklungen wie Ganztags, Inklusion und Umgang mit Heterogenität oder Digitalisierung bereits in Gang gesetzt, die das Konzept Schule in Deutschland seit einigen Jahren verändern. In diesem Zusammenhang geraten immer mehr solche Kompetenzen in den Blickpunkt, welche die künftige berufliche Realität der Lernenden fokussieren, die durch zunehmende Flexibilität, Schnellle-

bigkeit und technischen Fortschritt gekennzeichnet ist. Eine Vielzahl der (Ausbildungs-) Berufe, die über Generationen attraktiv für zahlreiche Schulabgänger:innen waren, wird es in wenigen Jahren aufgrund der Digitalisierung und der Automatisierung in dieser Form nicht mehr geben. Andere Berufsbilder werden immer komplexer, sie erfordern von den Bewerber:innen gutes Vorwissen und zahlreiche Kompetenzen, immer mehr auch im digitalen Bereich. Diese Entwicklung schlägt sich auch an den Hochschulen nieder: Dort ist eine zunehmende Differenzierung bzw. Spezialisierung der Studiengänge erkennbar, teilweise auch auf interdisziplinärer Ebene. Firmen verlangen von Absolvent:innen immer mehr Spezialwissen. Auch hier spielen digitale Kompetenzen eine immer größere Rolle. Zusätzlich entbrennt ein Wettbewerb in den Betrieben

und an den Hochschulen um wenige Bewerber:innen. Eigentlich eine attraktive Ausgangsposition für Schulabgänger, die sich diesen Realitäten bewusst werden sollten. Darauf muss die Schule des 21. Jahrhunderts vorbereiten. Nicht alle der zentralen Anforderungen an diese Schule sind neu. Die folgenden Kernkompetenzen muss das Bildungswesen besonders in den Blickpunkt nehmen:

Breite Allgemeinbildung:

Gerade aufgrund der zunehmenden Differenzierung und Spezialisierung an den Hochschulen und am Ausbildungsmarkt sollten Absolvent:innen die Schule mit einer fundierten Allgemeinbildung verlassen. Dazu gehören neben hinreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache und solchen aus dem

mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich insbesondere Fremdsprachen sowie weitere geistes- und gesellschaftswissenschaftliche Inhalte, eine hinreichende politische und (kultur-)historische Bildung sowie Kompetenzen aus musischen bzw. künstlerischen Disziplinen. Vernetztes Wissen ist hier die Voraussetzung für künftige Urteilsfähigkeit und Kreativität innerhalb der jeweiligen Fachdisziplinen. Ein:e Absolvent:in sollte in der Lage sein, über den Tellerrand seines oder ihres eigenen Fachbereichs zu blicken, ob im Rahmen einer dualen Ausbildung oder auf akademischer Ebene. Kulturelles Kapital kann für Absolvent:innen im Sinne der Bildungsgerechtigkeit zudem von großem Wert sein.

Methoden- und Problemlösungskompetenz, lebenslanges Lernen:

Technischer Fortschritt, Digitalisierung sowie eine vernetzte und globalisierte Arbeitswelt erfordern eine zunehmende räumliche und geistige Flexibilität. Gerade in technischen Berufen, aber auch etwa Bereiche wie Logistik, Landwirtschaft, IT, Ingenieurwesen oder nicht zuletzt Bildung und Erziehung erfordern eine geistige und teilweise körperliche Flexibilität von den Arbeitnehmer:innen. Es ist zunehmend erforderlich, sich an neue Technologien und neue, ungewohnte berufliche Situationen eigenständig anzupassen. Ständige Fort- und Weiterbildung ist in allen Berufen immer wichtiger. Hierfür muss Schule zugunsten der Ungewissheitsorientierung den

Rahmen vorgeben.

Kooperatives Lernen und Arbeiten:

Ob auf der Baustelle, im Büro oder im Bildungswesen: Die Arbeitswelt wird immer multiprofessioneller und teamorientierter. Flache Hierarchien und kooperative Arbeitsformen sind in vielen Betrieben bereits heute gelebte Realität. Einzelgängertum und Elfenbeinturm gehören in den meisten Berufen der Vergangenheit an. Lernen und Arbeiten in einem heterogenen bzw. inklusiven sowie von Internationalität geprägten Umfeld ist in den meisten Branchen bereits heute Realität. Schule muss hierbei die Basis schaffen, sich durch kooperative und inklusive Lernformen in einem solchen Umfeld zurecht zu finden. Hierzu gehört auch die Kompetenz zur Selbstreflexion und zum konstruktiven Feedback.

Kommunikation und Medienkompetenz:

Die Transformation der Arbeitswelt kann nur positiv gestaltet werden, wenn Lernende in die Lage versetzt werden, digitale Medien anzuwenden und Nutzen über diese zu generieren. Jugendliche müssen auch zu einer kritischen Nutzung von Medien befähigt werden. Auch spielt die „digital literacy“, also die interdisziplinäre Kompetenz, mit digitalen Medien umzugehen, eine zunehmende Rolle, auch hinsichtlich der digitalen Selbstbestimmung der Lernenden.

Beurteilungskompetenz und kritisches Denken:

In diesem Zusammenhang ist auch das kritische Denken zu nennen, das nicht nur im Bereich der politischen Bildung eine zentrale Kulturtechnik der Zukunft sein wird. Nur wer kritisch hinterfragt (z. B. sich selbst, andere Personen, Medien, Politiker), ist in der Lage, Dinge neu zu denken.

Kreatives Denken und Arbeiten:

Daran anknüpfend muss die Kreativität ein zentrales Paradigma der Schule von morgen sein. Weiterentwicklung entsteht meist durch kreatives Denken. Schule muss entsprechend für Kreativität Anlässe und vor allem Platz schaffen. Die bereits aufgelisteten Kriterien sind hierfür Voraussetzung. ■



Carsten Kohlberger

Gewissenserziehung

Zu einer selbstständigen und selbstverantwortlichen Persönlichkeit gehört ein das Verhalten regulierende Gewissen. Dies wird unbestritten sein. Aber wie prägt sich dieses Gewissen aus? Entsteht es im Zuge des Aufwachsens wie von selbst? Das wird man bezweifeln können angesichts fast täglich erscheinende Meldungen über Fehlverhalten, gar kriminelles Verhalten. Gewissenlose Taten sind fast täglich in den Medien zu lesen, zu hören oder zu sehen. Zu einer guten Erziehung gehört wohl die besondere Aufgabe der Gewissenserziehung. Aber wie könnte sie aussehen? In Publikationen der Erziehungswissenschaft ist erstaunlich wenig zu finden. Im Folgenden wird der Versuch einer näheren Beschreibung gewagt.

Das Gewissen – die unbekannte Instanz

Wo hat der Mensch sein Gewissen? Anato- misch ist es sicher nicht zu verorten. Wenn

man die alte Trias von Freud zu Hilfe nimmt, dann ist der Mensch mit einem ES (triebhaftes Bedürfnis), einem Ich (die unverwechselbare Individualität) und einem Über-Ich (ein Werte- und Normenkomplex) ausgestattet. Das Über-Ich reguliert das Denken und Handeln des Individuums, gibt ihm Halt und Orientierung und bewahrt ihn vor unüberlegten oder gar kriminellen Taten. Ist es schwach entwickelt, kann das Ich sehr willkürlich und orientierungslos handeln, seine triebhaften Bedürfnisse sind dann eher bestimmend. Es kommt also wohl darauf an, dass eine gute Erziehung das Über-Ich als Steuerungsinstrument stark macht. Zuerst müssen dafür die Ziele markiert werden.

Dreistufiger Zielkomplex

Gewissenserziehung ist eine anspruchsvolle Erziehungsaufgabe. Man kann dafür einen

dreistufigen Zielkomplex entwickeln.

1. Das Menschenbild, das ein Individuum braucht.

Früher mag es aus dem Glauben heraus gebildet worden sein. Heute wird man es aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 und von den Grundrechtsartikeln des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland entwickeln: Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Recht geboren. Jeder Mensch hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person. Jeder Mensch hat das Recht auf freie Meinungsäußerung, hat Anspruch auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit. Jeder Mensch hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entwicklung seiner Persönlichkeit möglich ist. Entsprechende Formulierungen enthält das Grundgesetz wie z. B.: Die Würde des Menschen ist unantastbar. Alle

Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Die Schulgesetze der Bundesländer formulieren dann, dass die Schülerinnen und Schüler fähig werden sollen, die Grundrechte für sich und jeden Anderen wirksam werden zu lassen, ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Gerechtigkeit, der Solidarität und der Toleranz zu gestalten. Damit ist der Ausgangspunkt aller weiteren Konkretionen gegeben: das eigene Selbstverständnis und das Verhältnis zu anderen Menschen bekommen eine Grundorientierung.

2. Soziale Tugenden

Das Gewissen bekommt eine weitere „Korsettstange“ mit den sog. Sozialen Tugenden. Achtung und Respekt vor dem Anderen zeigen sich in dem ständigen Bemühen, Gerechtigkeit, Fairness, Toleranz, Hilfsbereitschaft zu praktizieren, aber auch Konfliktfähigkeit und Zivilcourage zu entwickeln. Die Balance von Rechten und Pflichten kann immer wieder gewonnen werden. Das individuelle Verhalten zeigt sich in zwei Maximen: Das biete ich dir an und so sehe ich dich und ist getränkt von dem Menschenbild, das sich entwickelt hat (siehe oben). Empathie, aber auch Härte bei menschenverachtendem Verhalten sind gegeben.

3. Umgangs- und operative Kompetenzen

Das ethische Niveau eines Menschen zeigt sich auch in den Umgangsqualitäten, die er praktizieren kann, Sind durchgehende Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Empathie als Einfühlungsvermögen grundlegende Eigenschaften, die eine Persönlichkeit ausmachen? Kann sie aber auch Engagement, Regulatorien und Kompromissbereitschaft zeigen? Die Hilfe für den Schwächeren, die Einsatzbereitschaft in der Nachbarschaft, das Beharren auf verabredeten Regeln, die Aufmerksamkeit gegenüber dem Nächsten zeigen eine starke Persönlichkeit. Insofern ist der Alltag in allen Lebensbereichen durch gewissenhafte Verhaltensweisen bestimmt oder eben auch nicht. Egoismus, Desinteresse, gar Aggressivität sind meistens Symptome von Menschen, denen die grundlegenden Gewissheiten fehlen. Dies gilt auch für entwickelte kommunikative und kooperative Kompetenzen. Bei öffentlichen Aktivitäten (strategisches Denken, Planen, Geschäftsordnungen handhaben u.a.m.) zeigt sich die Gewissenhaftigkeit oder die Gewissenlosigkeit ebenfalls sehr schnell.

Diese kurz beschriebene Dreistufigkeit von Gewissensorientierung mag die Bedeutung einer Gewissenserziehung deutlich machen. Sie prägt den Menschen in elementarer Weise. Wird sie vernachlässigt, kommt es wie in der Gegenwart fast jeden Tag zu Nachrichten, die erschrecken müssen.

Wege der Gewissenserziehung

Wenn der Zielbereich der Gewissenserziehung geklärt ist, kommt die spannende Frage auf, auf welchen Wegen ein Gewissen stark gemacht werden kann. Wieder kann man eine Trias entwickeln.

1. Interaktionen und beispielhafte Situationen

Am wirksamsten sind auf Dauer Interaktionen mit Personen, die mit ihrem Verhalten gute Beispiele für gutes und verantwortliches Menschsein sind. Konkret werden sich die guten Beispiele in konsistenten Verhaltensstilen, im Sprachverhalten, in nachahmenswerten Ich-Du-Beziehungen und in Metainteraktionen zeigen. Wenn man Menschen erleben kann, die gewissenhafte Verhaltensweisen in problematischen Situationen des Alltags zeigen, die in ihrem Sprachverhalten Respekt und Achtung repräsentieren, die helfende und Mut machende Ich-Du-Beziehungen aufbauen und durch eine selbstreflexive Haltung sich auch immer wieder hinterfragen können, kann sich eine sehr stabile Verhaltensorientierung ergeben.

2. Überzeugungs- und Moralarbeit (Philosophieren mit Kindern und Jugendlichen)

Aber notwendig ist im Alltag auch explizite Moralarbeit. Das Besprechen von problematischem Verhalten und von bedenkenswerten Alternativen, das Nachdenken über das Gute und Richtige und das Aushalten von moralischen Dilemmata sind ständige Herausforderungen. Wie gehe ich mit absurden Auffassungen um, wie lange toleriere ich verletzendes Verhalten, wann ist entschiedener und mutiger Widerstand angesagt? Fast täglich findet man Situationen, die diese Fragen aufwerfen. Die wöchentliche Denk-Bar als halbstündiges Gespräch am Wochenanfang oder -ende sollte eine Regeleinrichtung sein.

3. Indirekte Gewissenserziehung durch strukturierte Situationen und verdichtete Beziehungen

Indirekte Gewissenserziehung erfolgt auch über strukturierte Situationen und verdichtete Beziehungen. Wenn der Alltag bestimmt ist durch Regeln, Rituale und Routinen, ergeben sich Sicherheiten für das, was gut und richtig ist. Ein Geflecht aus Regeln, Routinen und Ritualen kann Ausdruck von Lebensweisen, Lebensstilen und Lebensformen sein, dass den Einzelnen sehr in seinen Auffassungen, Normen und Werten prägt. Das ist uns wichtig und so wollen wir leben! Verdichtete Beziehungen in Gestalt von Feiern und Festen, Reisen und andere Unternehmungen wirken auf ihre Weise. Natürlich ist da immer die Ambivalenz von gutem Beispiel und Indoktrination. Aber im positiven Fall kann ein individuelles

Gewissen daraus feste „Korsettstangen“ gewinnen. Chaos und Orientierungslosigkeit können Charakterfestigkeit jedenfalls nicht befördern und führen eher zu Gewissenlosigkeit. Gut gelebtes Leben gibt Halt und kann damit Charakterstärke befördern.

4. Gelegenheiten des Wagens und Sich-Bewährens und Grenzsituationen

In aufsteigender Linie ist Gewissenserziehung schließlich bis zu Gelegenheiten des Wagens und Sich-Bewährens und sogar bis zu Grenzsituationen zu bedenken. Wenn sich langsam handlungsrelevante Werte und Normen verfestigen, benötigt das individuelle Gewissen Herausforderungen, die zu Bewähren im Handeln führen. Zu denken ist hier an Situationen, die Verantwortungsübernahme verlangen, die also Ernstsituationen sind. Die Sammellaktion für Flüchtlingskinder, das Verteidigen eines gemobbten Mitschülers, die Betreuung alter Menschen können als Beispiele dienen. Grenzsituationen muss man gut kalkulieren, aber die Kanufahrt auf der Oker (Mutprobe), das Mitmachen bei der Jugendfeuerwehr (Engagement in Notsituationen), die erste Hilfe bei einem Unfall (verantwortetes Eingreifen) können auch wieder als Beispiele genannt werden. Die Grundidee ist, aus der Reflektion in konkretes Handeln zu kommen. Dabei heißt Gewissenserziehung auch, gut abzuschätzen, was leistbar ist und wo man sich schnell überfordern könnte.

Kleines Fazit

Das Gewissen – die immaterielle Steuerungsin- stanz des Menschen – ist für jedes Individuum existentiell wichtig. Es kann schwach ausgebildet sein – dann ist der Mensch schnell gewissenlos –, es kann falsch gepolt sein – der Ehrenmord, um die verletzte Ehre der Familie zu rächen –, es kann ethisch verantwortbares Verhalten bestimmen. Es braucht aber Zeit und Chancen der Entwicklung. Ziele und Wege können diese – wie oben beschrieben – bestimmen. ■



Manfred Bönsch

Lehrkräfte ausbilden im 21. Jahrhundert

In Deutschlands Schulen fehlen Lehrkräfte. Unterrichtsausfall, weniger Schul- und Unterrichtsentwicklung, größere Klassen mit einer schlechteren Lernatmosphäre und eine hohe Arbeitsbelastung der vorhandenen Pädagog:innen, sind nur einige der Folgen des Lehrkräftemangels. Kolleg:innen sind frustriert, weil sie den Schüler:innen nicht gerecht werden können. Das Gefühl, den Ansprüchen nicht zu genügen, und der erhöhte Druck wirken sich negativ auf die Lehrer:innengesundheit aus. „Der Lehrerberuf ist eigentlich mein Traumberuf. Allerdings stimmen die Bedingungen nicht mehr“, höre ich im Lehrkräftezimmer. Es in Anbetracht der aktuellen Umstände als zukünftigen Arbeitsplatz auszuwählen ist mutig, auch wenn auf der anderen Seite schon beinahe eine Jobgarantie steht. Zumindest, wenn man sich für das Studium eines MINT-Fachs (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik) oder eines „Mangellehramts“, wie das der Primarstufe, entscheidet.

Hemmnisse für Lehramtsanwärter:innen

Aber genau das tun zu wenige Abiturient:innen, wie die aktuellen Bedarfsprognosen zeigen. Vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund scheinen die Hürden besonders groß zu sein, denn sie sind in den Klassenzimmern aller Schulformen ebenso unterrepräsentiert wie Männer an Grundschulen. Welche Gründe hat das? Ist es die ungleiche Bezahlung, das ambivalente öffentliche Bild, mit dem der Lehrer:innenberuf schon lange zu kämpfen hat, oder ist der Grund doch ein anderer? Beides sind mögliche Stellschrauben, an denen gedreht werden muss, denn in Anbetracht der sich weiter zuspitzenden Lage, können wir es uns nicht mehr erlauben, weiterhin potentielle Lehrer:innen zu vergraulen.

Fragt man Abiturient:innen, was sie davon abhält, das Lehramtsstudium zu ergreifen, sind sie sich einig. Die fehlende Flexibilität im Studium und Berufsleben werden häufig kritisiert. Aber auch mangelnde berufliche Entwicklungschancen wirken abschreckend auf eine Generation von Schüler:innen, denen die ganze Welt (zumindest digital) offen steht. In ihrer eigenen Schulzeit haben sie womöglich die Überlastung der Lehrkräfte beobachtet oder Beschwerden über schlechte Arbeitsbedingungen gehört. Auch scheint der sichtbare Alltag des Lehrpersonals wenig „instagrammable“, sogar eintönig und möglicherweise zu berechenbar zu sein. Nur Mutige entscheiden

im Alter von 18 Jahren, dass sie für das nächste halbe Jahrhundert Lehrkraft sein möchten. Diese Entschlossenheit kann man von den wenigsten erwarten, die Schule bisher nur als Schüler:in kannten. „Einmal Lehrkraft, immer Lehrkraft“ ist ein Credo, das heute mehr junge Menschen abschreckt als es für diesen Beruf anwirbt.

Besser wäre es, die Entscheidung über die Aufnahme eines Lehramtes an das Ende eines Bachelorstudiums zu legen. Auch für diejenigen, die sich zunächst aus Interesse für das Studium eines bestimmten Faches entschieden haben, es sich aber später doch noch vorstellen können, darin pädagogisch tätig zu werden. Dies könnte vor allem den beruflichen Schulen helfen, mehr Kolleg:innen mit technischer Ausrichtung zu finden, macht aber auch Sinn in kreativen Fachrichtungen wie Musik oder Bildender Kunst.

Impulse für ein zukunftsfähiges Lehramtsstudium

Erschreckend hoch ist allerdings auch die Zahl derer, die zwar ein Lehramtsstudium ergreifen, es dann aber abbrechen oder sich mit dem ersten Abschluss für eine alternative Karriere entscheiden. Spricht man mit den Abbrecher:innen, so geben sie an, sich häufig als Studierende zweiter Klasse zu fühlen, die in den „normalen“ Veranstaltungen mitlaufen. Neben der mangelnden Zielgruppenorientierung, kritisieren sie die mangelnde Mobilität im Studium – auch zwischen den Lehrämtern der einzelnen Schulformen – und wünschen sich eine verbesserte, individuellere Ausbildung. Sie bemängeln, dass Dozierende so viele Studierende betreuen, dass es ihnen nicht möglich sei, individualisiertes Feedback zu geben. Dies ist aber essentiell, um bereits während des Studiums an Stärken und Schwächen und der eigenen Reflexionsfähigkeit zu arbeiten, also eine gute Lehrer:innenpersönlichkeit auszubilden. Da wundert es wenig, dass es immer wieder Lehramtsanwärter:innen gibt, die im Referendariat zum ersten Mal hören, dass der Lehrerberuf nicht der richtige Weg für sie sei.

Manche Studierende wünschen sich ebenfalls eine innovativere Form der Lehre an der Hochschule und den Seminaren. Sie bemängeln, dass es oft Multiple-Choice-Prüfungen gebe anstatt einer modernen und kompetenzorientierten Prüfungskultur. Auch die Methodik und Didaktik vieler Veranstaltungen sei veraltet und eintönig. Gerade die Lehrer:in-

nenausbildung sollte sich ihrem Vorbildcharakter bewusst sein, damit Studierende nicht nur in der Theorie lernen, was guter Unterricht ist. Unterstützt wird dies von gut in die Hochschullehre eingebettete Praxisphasen, die von geschulten Mentor:innen begleitet werden.

Will man nicht einfach nur Lehrkräfte ausbilden, sondern gute Lehrer:innen, so sollte man zwingend darüber nachdenken, auch in Lehramtsstudiengängen Programme zur Begabtenförderung aufzulegen bzw. zu intensivieren. Bereits im Studium talentierte Jung-Pädagoginnen zu fördern, würde frischen Wind in die Lehrkräftezimmer der Zukunft tragen.

Abstimmungsbedarf

Abschließend muss gesagt werden, dass sich die Lehrer:innenausbildung zwar auf dem richtigen Weg befindet, die großen Veränderungen aber bisher ausgeblieben sind. Das liegt u. a. daran, dass der Abstimmungsbedarf aller Beteiligten bei der Lehrkräftebildung besonders hoch ist. Hier muss vor allem die Zusammenarbeit an den verschiedenen Schnittstellen verbessert werden: Zwischen Bund und Land (Stichwort Kooperationsverbot), zwischen den Ländern untereinander (Zusammenarbeit in der KMK), zwischen Bildungs- und Wissenschaftsministerium und nicht zuletzt zwischen den drei Phasen (Hochschule, Studienseminare, Fortbildung) der Lehrer:innenbildung.

Lehrkräftefort- und Weiterbildung

Auch bei der Fort- und Weiterbildung besteht Nachholbedarf. Sie muss stärker auf aktuelle Veränderungen ausgerichtet sein und helfen, mit neuen Herausforderungen umzugehen. Aktuell sind die Dauerthemen hier die Heterogenität im Klassenzimmer, die intensivere Interaktion mit Eltern, Inklusion, Migration, Demokratievermittlung und die Digitalisierung. Aber der Schulalltag wird sich zunehmend und immer schneller verändern, weshalb es sich lohnt, einen Blick auf die Schule und die Anforderungen an Lehrer:innen im 21. Jahrhundert zu werfen.

Eine neue Generation von Schüler:innen

Neben den bereits beschriebenen strukturellen Problemen, sieht sich eine zeitgemäße Lehrer:innenbildung noch mit einer anderen Frage konfrontiert: Wie soll man zukunfts-

fähige Lehrpersönlichkeiten ausbilden, wenn man nicht weiß, in welche Richtung sich Schulen und Schüler:innen zukünftig entwickeln werden?

Betrachtet man Letztere, so kann man erahnen, weshalb ein Umdenken in der Schullandschaft und somit Lehrer:innenbildung drängt. Menschen, die je nach Quelle zwischen 1997 und 2025 geboren wurden bzw. bald zur „Generation Alpha“. Zu ihrem Lebensalltag gehören die Präsenz von Smartphones und Tablet-PCs sowie die Denk- und Lebensweisen der Digital Natives. Angehörige dieser Generationen werden vom Fachkräftemangel profitieren, so dass sie auf der Suche nach einem Arbeitsplatz selbstbewusst und wählerisch auftreten können. Und auch in der Schule macht sich dieser Wandel zunehmend bemerkbar. Gen-Z-ler sind nicht mehr auf das Erreichen von Bestnoten und hohen Schulabschlüssen angewiesen, weshalb sie sich der Gestaltung sinnstiftender Freizeitaktivitäten widmen können. Marc Goergen vom stern leitet hieraus eine Erklärung für das hohe politische Engagement der Gen-Z-ler ab: „Die Optimierung des Lebenslaufs ist nicht mehr das alleinige Ziel, sondern auch: die Welt zu verbessern. Dank Facebook und Whatsapp sind zumindest Demonstrationen dafür binnen weniger Stunden organisiert.“

Die Schule von morgen

In Zeiten gesellschaftlichen Wandels lohnt es sich besonders darüber zu sprechen, was Schule vermitteln möchte und was bzw. wie Schüler:innen lernen müssen, um aktiv an der Welt von morgen teilzuhaben. Doch wie muss eine Schule aussehen, die unsere Schüler:innen auf ihre eigene Zukunft und nicht auf unsere Vergangenheit vorbereitet?

Mit dieser Frage beschäftigte sich das Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung der schweizerischen Universität Freiburg (ZELF) Anfang 2021 im Rahmen einer interaktiven Netzwerktagung und skizzierte dabei in ihrer Zukunftswerkstatt drei „typische Schulen der Zukunft“. In den Greta-Thunberg-Reformschulen der Zukunft steht die nachhaltige Entwicklung mit globalem Blick auf die großen Menschheitsfragen im Zentrum des Lehrens. Schüler:innen lernen bevorzugt interdisziplinär, mittels konkreter Projekte, möglichst international und digital vernetzt. Sie verstehen sich als verantwortlicher Teil der Gesellschaft und ihre Lernarbeit findet Anwendung im Alltag.

Der zweite Schultyp wird durch das Manfred-Spitzer-Lyceum dargestellt. Eine Schule die den Fokus auf Ruhe, Achtsamkeit und Disziplin legt, um einen Gegenpol zur schnelllebi-

gen, von Medien geprägten Gesellschaft zu bilden. Die Konzentration auf das Wesentliche und das Grundlagenwissen eines klassischen Fächerkanons soll die Schüler:innen dieser Schule u. a. vor Mediensucht schützen.

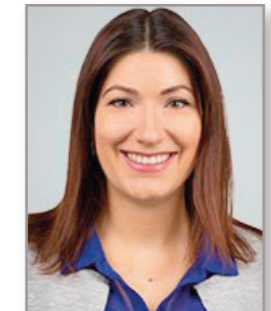
In den überwiegend staatlichen LIDA-Schulen, so das Gedankenexperiment der Netzwerktagung, lernen Schüler:innen individuell, digital und adaptiv, teilweise sogar KI-gesteuert. Ein Kreislauf aus Diagnostik, individualisiertem Input, Übungen und anschließender Evaluation soll hier den Lernerfolg der Schüler:innen garantieren.

Anforderungen an die Lehrer:innenbildung der Zukunft

Auch wenn diese drei Zukunftsvisionen von Schule sich grundsätzlich unterscheiden, zeigen sie doch wie facettenreich die Profession der Lehrkräfte auch zukünftig sein wird. Insbesondere da es ihre Aufgabe ist und sein wird, Schüler:innen die sogenannten 21st Century Skills zu vermitteln. Andreas Schleicher, OECD-Direktor des Direktorats für Bildung, erklärt, dass Lehrkräfte dafür ihr Vorstellungsvermögen, Sensibilität und Verantwortungsbewusstsein stärken müssten. Selbstständiges Denken sowie Empathiefähigkeit seien sowohl in der Arbeitswelt als auch im Leben mündiger Bürger:innen von großer Bedeutung. Schleicher verweist dabei auf das 4K-Modell des Lernens, welches für folgende vier Kompetenzen steht: Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken. Alles Kompetenzen, die zwar in der Lehrer:innenbildung eine Rolle spielen, aber weit davon entfernt sind, im Fokus zu stehen. In der Lehrkräftebildung der Zukunft muss sich dies ändern. Lehramtsanwärter:innen müssen dazu befähigt werden, zu echten Lernbegleiter:innen zu werden. Die Lehrer:innenbildung muss es einfach leisten, dass eine professionelle Haltung entwickelt werden kann, die sensibel mit der menschlichen Individualität umgeht. Sie muss zukünftige Lehrkräfte dahingehend ausbilden, dass sie ihre Schüler:innen begeistern können, zu emotionalem und eigenverantwortlichen Lernen aktivieren können und gleichzeitig Kooperation fördern können. Aber vor allem muss die Politik nachsteuern, damit eben eine solche LehrkräftePERSÖNLICHKEIT die (pädagogische) Freiheit hat, zu wirken.

Schließen möchte ich mit einem Auszug aus Schleichers Vorwort des OECD Lernkompass 2030: Erfolg in der Bildung heißt heute nicht nur Sprache, Mathematik oder Geschichte, sondern ebenso Identität, Handlungsfähigkeit und Sinnhaftigkeit. Es geht darum, Neugier und Wissensdurst zu wecken, den Intellekt für Neues zu öffnen. Es geht um Mitgefühl, darum, die Herzen zu öffnen. Und es geht um

Mut, um die Fähigkeit, unsere kognitiven, sozialen und emotionalen Ressourcen zu mobilisieren. Das werden auch unsere besten Mittel gegen die größten Bedrohungen unserer Zeit sein: die Ignoranz – der verschlossene Verstand, der Hass – das verschlossene Herz – und die Angst – der Feind von Handlungsfähigkeit. ■



Claudia Kilian
Stellv. Landesvorsitzende

Quellen:
Goergen, Marc „Mehr Eier als die Nato“. Warum Greta Thunberg für eine bessere Zukunft kämpft.“ stern. 09.02.2019, abgerufen am 03.10.2022, <https://www.stern.de/politik/ausland/greta-thunberg-warum-die-16-jaehrige-fuer-eine-bessere-zukunft-kaempft-8571190.html>
Muuß-Merholz, Jöran (übers.) OECD Lernkompass 2030. OECD-Projekt Future of Education and Skills 2030. Rahmenkonzept des Lernens, 09/2020. Abgerufen am 03.10.2022, https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Lernkompass_2030.pdf
Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung der Universität Freiburg (CH). Schule der Zukunft. Bildung für das 21. Jahrhundert: Wie sieht Schule 2040 aus? 10.02.2021. [Blogartikel]. 03.10.2022. <https://www.unifr.ch/zelf/de/news/news/24814/bildung-fur-das-21-jahrhundert-wie-sieht-die-schule-2040-aus?>



Erfahrungen mit den digitalen Endgeräten

Interview mit 2 Kolleg:innen einer Gemeinschaftsschule im Saarland

Interview 1:

EuWiS:

Seit wann gibt es an Deiner Schule die digitalen Endgeräte?

P.U.:

Für uns Lehrer:innen gibt es die Geräte seit dem Frühjahr 22. Danach wurde die Ausgabe der Endgeräte für die Schüler:innen begonnen, die jetzt abgeschlossen ist.

EuWiS:

Um welche Endgeräte handelt es sich?

P.U.:

Es sind iPads mit Tastaturen und digitalen Stiftchen von Drittanbietern. Die Geräte sind, soweit ich weiß, von Baujahr 2018 und 2019.

EuWiS:

Gab es an deiner Schule eine Fortbildung für den Umgang mit den Endgeräten?

P.U.:

Ja, im Mai dieses Jahres am pädagogischen Tag. Wir wurden zunächst beraten über Datensicherheit im Schulalltag. Es wurden dann einzelne Workshops zu den Tablets für die Lehrkräfte angeboten. Besprochen wurde u.a., wie man sie mit anderen Geräten koppelt und bedient und wie man Lehrvideos damit erstellt. Das war eine schulinterne Veranstaltung.

EuWiS:

Hast du auch an anderen Schulungen dazu mitgemacht, z.B. bei OSS?

P.U.:

Ja, beim Landesinstitut für Pädagogik und Medien habe ich an der Fortbildungsreihe ‚digiFOBI‘ teilgenommen. Entsprechend gibt es auch Kurse für OSS, die saarländische Lehrplattform.

EuWiS:

Welche Apps oder Programme benutzt du sehr häufig?

P.U.:

Die Dateien-App. Damit können Schüler:innen PDFs mit den Stiftchen ausfüllen. Du brauchst als Lehrer:in nichts mehr kopieren und gut gelöste Arbeitsblätter können als Vorlage für die Mitschüler:innen dienen. Diese werden dann auf dem Smartboard oder via Sdui gezeigt.

EuWiS:

Welche Apps helfen Dir gut, den Schulalltag zu organisieren?

P.U.:

Die App iDoceo. Das ist eine Datenschutz-

konforme Anwendung, die Anwesenheit, Noten, Material usw. speichert. Ich benutze sie vorwiegend als Notenbuch.

EuWiS:

Hättest du lieber dein eigenes Endgerät, z.B. deinen Laptop, an der Schule genutzt? Warum (nicht)?

P.U.:

Ja, ich hätte lieber einen Zuschuss zu meinem eigenen digitalen Endgerät bekommen, da ich vor Einführung der Tablets selbst weit über tausend Euro ausgegeben habe für Laptop, Adapter für die Smartboards an der Schule usw. Ich bin aber auch mit den Tablets zufrieden.

EuWiS:

Wie findest du die Nutzerfreundlichkeit der Anwendungen?

P.U.:

Ich kann nichts gegen die einzelnen Apps sagen; es läuft allerdings nicht alles glatt. Einige Anwendungen sind von der Fernverwaltung, dem IMZ, eingeschränkt. Andere Funktionen sind noch nicht freigeschaltet, zum Beispiel fehlen den Schüler:innen bisher noch die Schulbücher.

EuWiS:

Wie zufrieden bist du insgesamt mit deinem Endgerät?

P.U.:

Ich finde es ok.

EuWiS:

Können deine Schüler:innen alle mit ihrem Endgerät umgehen?

P.U.:

Das Meiste muss man ihnen noch zeigen. Viele Schüler:innen haben vor allem noch keine Struktur zum Abspeichern ihrer Daten und Arbeitsblätter entwickelt. Man wird sehen, ob sie sich auch nach 2-3 Monaten noch zurechtfinden.

EuWiS:

Wie empfindest du den Unterricht mit den Endgeräten für Dich selbst und für die Schüler:innen? Ist er dadurch bereichert worden?

P.U.:

Im Grunde ja. Man hat als Lehrkraft mehr Möglichkeiten. Man kann selbst entscheiden, ob der Einsatz der Geräte bei einer Unterrichtseinheit jetzt sinnvoll oder nicht ist. Der Unterricht kann so flexibler gestaltet werden. Die Schüler:innen müssen allerdings lernen, die Tablets produktiv zu nutzen, um damit gut zu arbeiten. Bei Nicht-Anwesenheit einzelner wegen Krankheit oder aus pandemischen



Gründen kann das Endgerät ebenfalls ein Vorteil sein: Arbeitsblätter und Aufgaben zum Thema der Leistungsnachweise können ja auf dem Tablet gespeichert werden. Problematisch wird es, wenn die Schüler:innen die entsprechenden Dateien nicht mehr finden. Ich stelle ihnen aber mit dem Endgerät immer auch die Lösungen bereit. So kann jeder in Vorbereitung auf einen Test auch im eigenen Tempo lernen und wiederholen.

Interview 2:

EuWiS:

Die ersten Fragen wurden ja schon von einem Kollegen beantwortet, der in derselben Schule arbeitet wie du. Deshalb also direkt zur nächsten Frage: Hattest du Schulungen zu den digitalen Endgeräten, z.B. bei OSS?

N.N.:

Es gab neben den Workshops am pädagogischen Tag auch verpflichtende Lehrerfortbildungen online vom LPM. Man musste der Schule darüber eine Bescheinigung vorlegen.

EuWiS:

Welche Apps oder Programme benutzt du sehr häufig?

N.N.:

Ich benutze oft Sdui und die Äquivalente zu den Office-Anwendungen bei Apple (Numbers, Pages etc.). Die Endgeräte haben auch eine Musik-App zur Erstellung von eigenen Songs und eine Movie-App. Sehr häufig brauche ich die Datenbank Magellan.

EuWiS:

Welche Apps helfen Dir gut, den Schulalltag zu organisieren?

N.N.:

Mit Untis haben wir eine gute Übersicht über unseren Stundenplan, den unserer Kolleg:innen und über die Stundenpläne der Schüler:innen. Aber alles ist eine Frage der Nutzbarkeit. Denn wenn z.B. das schulinterne W-Lan hin und wieder schwankt, nützt auch die große Auswahl an Anwendungen nichts. Dann kann ich mit meinen Schüler:innen nicht wie geplant an den Geräten arbeiten und muss umorganisieren. Ich habe dann die Unterrichtsstunde mit den digitalen Inhalten umsonst vorbereitet und geplant.

EuWiS:

Hättest du lieber dein eigenes Endgerät, z.B. deinen Laptop, an der Schule genutzt? Warum (nicht)?

N.N.:

Ja, die eigenen Handys hätten für mich ausgereicht. Vor allem sollte man zuerst mal die Infrastruktur für Netzzugänge und W-Lan an den Schulen herstellen, bevor man die Tablets austeilte und verbietet, eigene Endgeräte in der Schule zu nutzen. Warum zum Beispiel wird an der Schule keine Möglichkeit geschaffen, die Geräte mit dem Netzkabel aufzuladen? Die Schüler:innen sollen die Tablets zu Hause laden und dann aufgeladen mitbringen; das führt natürlich zu Problemen wegen

Vergesslichkeit etc. Diese Probleme sollte man erst mal lösen. An den Rechnern am Lehrer-Arbeitsplatz kann man auch seit Schuljahresbeginn nicht regelmäßig drucken. Allein das Hochfahren dieser alten Geräte dauert manchmal eine ganze Unterrichtspause. Und das, obwohl Mitarbeiter des IMZ hier zurzeit täglich im Haus sind. Auf interne Festplatten und Ordner können einige Kolleg:innen noch gar nicht zugreifen, obwohl sämtliche Protokolle dort gespeichert und aufgerufen werden müssen.

EuWiS:

Wie findest du die Nutzerfreundlichkeit der Anwendungen?

N.N.:

Einzelne Lern-Apps wie die Anton-App finde ich gut. Bei anderen, typischen iOS-Anwendungen müssen die Schüler:innen, die vorher das Betriebssystem Windows oder Android gewohnt waren, sich erst einmal umstellen.

EuWiS:

Wie zufrieden bist du insgesamt mit deinem Endgerät?

N.N.:

Nicht sehr. Die Voraussetzungen an den Schulen zum digitalen Arbeiten sind einfach noch nicht erfüllt. Die Schulbücher sind zum Beispiel auch noch immer nicht hochgeladen.

EuWiS:

Können deine Schüler:innen alle mit ihrem Endgerät umgehen?

N.N.:

Eigentlich ja. Sie finden oft selbst heraus, wie die Anwendungen funktionieren. Problematischer finde ich, dass die Technik immer mehr in den Vordergrund rückt und Zeit kostet. Eigentlich sollte doch das Lernen an erster Stelle stehen. Ein Schüler konnte sich zum Beispiel fast zwei Wochen nicht am Tablet anmelden. Er konnte also die digitalen Möglichkeiten gar nicht nutzen und saß in seiner Klasse ohne funktionierendes Endgerät. Außerdem müssen die Schüler:innen ihre Geräte selbst warten und Downloads selbst regelmäßig durchführen, damit die Tablets möglichst lang arbeitsfähig bleiben. Ich finde das nicht richtig. Sollen wir Lehrkräfte das in Zukunft alles kontrollieren müssen? Zuerst müssen meiner Meinung nach die Voraussetzungen erfüllt werden, mit Endgeräten zuverlässig arbeiten zu können. Eine Idee wäre, ein paar Ersatz-Tablets an jeder Schule anzubieten für den Fall, dass einzelne Tablets ausfallen.

EuWiS:

Wie empfindest du den Unterricht mit den Endgeräten für Dich selbst und für die Schüler:innen? Ist er dadurch bereichert worden?

N.N.:

In der Übergangszeit müssen sie erst einmal üben, mit dem neuen Betriebssystem zu arbeiten. Aber mit den Geräten können die Schüler:innen nun selbst recherchieren. Als Lehrer:in habe ich auch bessere Möglichkeiten, im Unterricht zu differenzieren. Ich kann zum Beispiel weitere online-Übungen anbieten oder einzelne können erst einmal im Internet nach den nötigen Informationen suchen.

EuWiS:

Wir bedanken uns für eure Antworten. ■

EuWiS-Team

Anmerkungen der Redaktion:

1. Die DigiFobi bietet im Format des "Microlearning" kurze Lernimpulse u.a. zum Einsatz des Tablets als Unterrichtswerkzeug im Fachunterricht. Es werden verschiedene Einsatzmöglichkeiten sowie digitale Werkzeuge (Onboard-Werkzeuge, Apps, Online-Schule Saarland) im methodisch-didaktischen Kontext vorgestellt. Die DigiSESSION bietet eine Online-Veranstaltung (60 Minuten), in der jeweils OSS-Lernkurse mit Unterrichtseinheiten u.a. zum Unterrichten mit dem Tablet inklusive Materialien zum direkten Einsatz in der Praxis - jahrgangsstufen- sowie fachspezifisch - vorgestellt werden (Quelle: Landesinstitut für Pädagogik und Medien: Digitale Didaktik (lpm-saarland.de), Nina Erlandsson).

2. Sdui ist eine Lernplattform, die an manchen Schulen und Kitas eingesetzt wird. Sie funktioniert wie ein erweiterter Messenger. Derzeit wird an einem integrierten Messenger von Sdui für die Schulplattform Online-Schule Saarland (OSS) gearbeitet.



// **FACHTAGUNG** //



33. Berufsbildungstag
Starke Lehrkräfte heute – für die Fachkräfte von morgen!



23. März 2023 von 08.30 - 16.00 Uhr | LPM-Nr. K4.861-0723

Bildungszentrum der Arbeitskammer | Am Tannenwald 1, 66459 Kirkel

Diese Fachtagung wird zeigen, wie Lehrer:innenbildung zeitgemäß gestaltet werden kann und wie Lehrkräfte für berufliche Schulen geworben werden können. Denn wir brauchen eine starke berufliche Bildung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. „Wie begleiten wir junge Menschen erfolgreich auf ihrem Weg in das Erwerbsleben?“ ist nur eine der Fragen, die der 33. Berufsbildungstag beantworten wird.

Alle weiteren Informationen zu Workshops, Tagungsablauf und Tagungsstätte erhalten Sie als Flyer zeitnah vor der Veranstaltung oder unter <http://www.gew.saarland>.

Wir brauchen einen zweiten Regelweg für das Lehramt an beruflichen Schulen

Den beruflichen Schulen fehlt es an Lehrkräften. Vor allem in Fachrichtungen wie Technik, Informatik, Gesundheit, Sozialpädagogik sowie Ernährung und Hauswirtschaft fehlt es an grundständigen Studierenden. Im Saarland sind Seiten- und Quereinstiege ins Referendariat an beruflichen Schulen zwar möglich, aber auch hier ist die Zahl der jährlich eingestellten Lehramtsanwärter:innen überschaubar.

Der Blick auf die momentane Zusammensetzung der Kollegien zeigt, dass die aktuellen Maßnahmen nicht ausreichen werden, die Bedarfsprognose mit den Prognosen der zukünftigen Absolvent:innen im Lehramtsstudium zur Deckung zu bringen.

Um dem entgegenzusteuern, verabschiedete der Bundesgewerkschaftstag 2022 auf Initiative der Bundesfachgruppen kaufmännische und gewerbliche Schulen und mit Unterstützung der Delegierten aus dem Saarland den Antrag auf ein einphasiges und duales Masterstudium als zweiten Regelweg zum Lehramt an beruflichen Schulen.

Das neue duale Masterstudium erleichtert den Seiteneinstieg und wäre eine Chance für saarländische Berufsbildungszentren. Der erste Regelweg beinhaltet Bachelor und Master oder Lehramtsstudium mit Staatsexamen und Studienseminar. Zum dualen Studium als zweitem Regelweg sollen unter anderen Meister:innen, Techniker:innen, Betriebswirt:innen IHK, Erzieher:innen sowie Menschen mit Bachelor-Abschluss zugelassen werden.

Für das duale, einphasige Lehramtsstudium sollten mindestens drei Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt werden und je nach Vorqualifikation sollte es zwei bis vier Jahre dauern. Die Fachgruppe berufliche Schulen weist hierbei nur auf einige der gestalterischen Chancen hin, die sich bei der Umsetzung des Bundesbeschlusses im Saarland böten:

- fachpraktischer Unterricht könnte als eigenständiges Fach anerkannt und ausgebildet werden bzw. in die Fachausbildung integriert werden.

- Inklusion bzw. sonderpädagogische Förderung und Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache könnten als eigenständige Fächer für das Lehramt an beruflichen Schulen anerkannt und ausgebildet werden.

- die theoretische Ausbildung könnte durch die Hochschulen, die praktische Ausbildung durch die Studienseminare alternierend und kooperativ verantwortet werden. Die Anwendung des Erlernten sollte durch eigenverantwortlichen Unterricht an der Schule und begleitet von geschulten Mentor:innen erfolgen.

„Diese Verknüpfung von Theorie und Praxis wäre eine Investition in die Zukunft“, so Claudia Kilian, Vorsitzende der Fachgruppe Berufliche Schulen. „Allerdings fehlt uns im Saarland ein ganz entscheidender Faktor, um dem Lehrkräftemangel an beruflichen Schulen zu begegnen: Wir fordern die Einrichtung eines Lehrstuhls für Berufspädagogik im Saarland. Ohne diesen wichtigen Schritt werden wir im Saarland bald nicht mehr genügend Lehrkräfte haben, die die dringend benötigten Fachkräfte von morgen ausbilden. Ein kleines Bundesland wie das Saarland, das auf wirtschaftliche Transformation setzt, kann es sich nicht erlauben bei der Nachwuchsförderung – egal ob in Schulen oder Betrieben – nachlässig zu sein. Gemeinsam mit der Landesregierung möchten wir diese Herausforderung angehen und nach Lösungen suchen, u. a. auf dem 33. Berufsbildungstag im März nächsten Jahres.“ ■



Claudia Kilian
Stellv. Landesvorsitzende

ANZEIGE



© Norbert Neetz

»Weil die Kinder dieser Welt jedes Engagement wert sind!«

Dr. Margot Käßmann

Teilen Sie Ihre Fähigkeiten und Ihr Engagement mit uns und schenken Sie Kindern in Not einen kleinen Teil Ihrer Zeit.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft **GEW**
Landesverband Saarland

GEW-Bildungscloud
gew.saar-storage.de

terre des hommes
Hilfe für Kinder in Not

www.tdh.de/mitmachen



Aus den Kreisverbänden

KV Saarlouis und KV Saarpfalz informieren



v.l.n.r.: Harald Ley, Petra Mike, Benjamin Mergener, Werner Braun, Angelika Stuppi, Sabine Grünwald, Wolfgang Kiefer, Andrea Konter, Traudel Job und Nadine Weber | Foto: KV Saarlouis

Kreisverband Saarlouis – Mitglieder-versammlung wählt neuen Vorstand

Der Kreisverband Saarlouis hat in seiner Mitgliederversammlung am 21. September 2022 einen neuen Vorstand gewählt, der sich wie folgt zusammensetzt:

Vorsitzende: Traudel Job
Stellv. Vorsitzender: Wolfgang Kiefer
Schatzmeister: Werner Braun
Schriftführerin: Sabine Grünwald.

Auch die Beisitzer:innen wurden neu gewählt, darunter zwei Kolleg:innen, die sich erstmals aktiv in die Arbeit im Kreisverband einbringen möchten, auf Landesebene bereits in den verschiedensten Gremien tatkräftig engagiert sind: Nadine Weber und Benjamin Mergener. Außerdem wurden Petra Mike, Marlene Wagner und Harald Ley als Beisitzer:innen wieder in den Vorstand gewählt.

Für ihr tatkräftiges gewerkschaftliches Engagement und die großartige Zusammenarbeit im Vorstand des Kreisverbandes in den vergangenen vier Jahren dankte die Vorsitzende ihren Kolleg:innen recht herzlich.

Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen im neu gewählten Vorstand und möchte mich auf diesem Weg noch einmal bei allen Mitgliedern bedanken, die sich an der Wahl beteiligt haben.

Über die zukünftigen Aktivitäten in unserem Kreisverband werden wir euch wie gewohnt an dieser Stelle auf dem Laufenden

halten, Einladungen zu den Veranstaltungen gehen den Mitgliedern per Mail vorab zu. Solltet ihr Anregungen oder Wünsche haben im Hinblick auf unsere gewerkschaftliche Arbeit in Kreisverband Saarlouis, könnt ihr mir diese gerne per Mail mitteilen: t.job@gew-saarland.de. ■

Traudel Job
Vorsitzende KV Saarlouis

Mitgliederversammlung zur Wahl eines Vorstandes im Kreisverband Saarpfalz



v.l.n.r.: Birgit Jenni, Siegfried Heß, Walter Weber, Harald Ulrich, Marco Schimpf, Max Hewer | Foto: KV Saarpfalz

Am 22.09.2022 hat nach einer längeren Pause wieder eine Mitgliederversammlung im wunderschönen Ambiente im Blockhaus am Jägersburger Weiher stattgefunden. Dabei

wurde auch ein neuer Vorstand gewählt, der sich für die Belange der Mitglieder auf Kreis-ebene ehrenamtlich engagieren möchte.

Zur Wahl standen Katja Rohlinger, Ines Hoffmann, Mahsa Vali Zadeh, Harald Ulrich, Walter Weber und Marco Schimpf. Sie wurden von den Teilnehmenden einstimmig zum gleichberechtigten Vorstand gewählt.

Im Zentrum der Veranstaltung stand neben der Wahl auch die Ehrung einiger Mitglieder. Geehrt wurden Walter Weber, Harald Ulrich und Siegfried Heß. Sie haben den Kreisverband Saarpfalz über sehr viele Jahre ehrenamtlich geleitet und für das Überleben des Kreisverbandes gesorgt. Dafür gebührt ihnen unser Dank und Respekt.

Die Veranstaltung diente aber auch der gemeinsamen Diskussion über die aktuelle Situation im Kreisverband. Am Ende standen einige erste Vorschläge zur Verbesserung der Lage auf dem Zettel, die u.a. eine Aktivierung der Gewerkschaftsarbeit und des Gewerkschaftslebens im Kreisverband bewirken sollen.

Im Anschluss ließen wir den Abend bei einem saarländischen Grillbuffet am Feuer gemütlich ausklingen.

Zu Gast waren unser neuer Landesvorsitzender Max Hewer, seine Vorgängerin Birgit Jenni und Thomas Höchst. ■

Marco Schimpf
Geschäftsführender Vorstand der GEW Saarland,
Bereich Schule

ANZEIGE



www.reporter-ohne-grenzen.de



Online-Tagung

„Bildung in der Migrationsgesellschaft – Weiter denken und gestalten!“

Der GEW-Hauptvorstand veranstaltet zusammen mit dem Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA) am 9. und 10. Dezember 2022 eine digitale Aktiven- und Vernetzungstagung und lädt interessierte Mitglieder aus allen Bildungsbereichen herzlich dazu ein. Neben Fachbeiträgen bietet die Online-Tagung Gelegenheit, sich über aktuelle Herausforderungen, GEW-Positionen und Kooperationen im Themenfeld „Bildung in der Migrationsgesellschaft“ auszutauschen. In Workshops werden Aspekte zur Integration von neu zugewanderten Kindern und Jugendlichen, zum Umgang mit migrationsbedingter Mehrsprachigkeit und (rassistischen) Diskriminierungen sowie zur Anerkennung im Ausland ausgebildeter Kolleg:innen vertieft. Ziel ist, Handlungsperspektiven für mehr Chancengleichheit von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationsgeschichte im Bildungssystem zu erörtern sowie entsprechende GEW-Aktivitäten vor Ort und bundesweit zu stärken.

Das Programm und Informationen zur Anmeldung sind noch nicht online; sie werden voraussichtlich Mitte Oktober veröffentlicht; der Link wird erst dann funktionieren.

// **Freitag, 9. Dezember 2022** //
17:00-17:15 Uhr
Begrüßung und Einführung,
Maike Finnern | Vorsitzende der GEW

17:15-19:00 Uhr
Podiumsgespräch mit
Maria Dimcheva,
Referatsleiterin Arbeitsbereich Migrations- und Antirassismuspoleitik im DGB

Maike Finnern,
Vorsitzende der GEW

Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu,
Leiterin des Arbeitsbereichs Interkulturelle Bildung an der Universität Bremen und Vorstandsmitglied im Rat für Migration

Sanem Kleff,
Bundeskoordinatorin ‚Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage‘ und ehemalige BAMA-Vorsitzende

Moderation: Aisha Camara



19:15-20:00 Uhr
Lesung und Gespräch mit
Hadija Haruna-Oelker:
„Die Schönheit der Differenz“

// **Samstag, 10. Dezember 2022** //
9:00-9:05 Uhr
Aufteilung in parallele Workshops / Break-Out-Rooms via Zoom

9:05-12:00 Uhr
Parallele Workshops
(inklusive Pause von 10:30-11:00 Uhr)

Workshop 1
Alle Sprachen sind gleichberechtigt!
Input: Dr. Dita Vogel | Senior Researcher im Arbeitsbereich Interkulturelle Bildung an der Universität Bremen

Workshop 2
Migrierte Lehrkräfte anerkennen und gleichstellen!
Input: Dr. Roman George | Bildungsreferent der GEW Hessen

Workshop 3
Diskriminierungsschutz an Bildungseinrichtungen stärken!
Input: Nathalie Schlenzka | Forschungsreferentin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Workshop 4
Bildung kann nicht warten!
Input: Tülay Altun | Lehrerin an einer Schule im Ruhrgebiet und Lehrbeauftragte im Bereich DaZ an der Universität Paderborn (angefragt)

12:00-13:00 Uhr
Mittagspause

13:00-14:00 Uhr
Präsentation der Ergebnisse im Plenum: Beispiele guter Praxis und Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der GT-Beschlüsse

14:00-14:30 Uhr
Austausch in Ländergruppen

14:30 Uhr
Ausblicke und Abschluss im Plenum (Fishbowl-Diskussion)



15:00 Uhr
Ende der Veranstaltung

Im Zentrum der Workshops stehen aktuelle GEW-Beschlüsse:

■ Alle Sprachen sind gleichberechtigt! (Beschlüsse 3.12/3.13 von 2021)

■ Migrierte Lehrkräfte anerkennen und gleichstellen! (Beschluss 3.46 von 2022)

■ Diskriminierungsschutz an Bildungseinrichtungen stärken! (Beschluss 1.20 von 2022)

■ Bildung kann nicht warten! (Beschluss D5 von 2022)

Durch den Austausch über Beispiele guter Praxis sowie Handlungsempfehlungen zur Umsetzung unserer Beschlüsse möchten wir die GEW-Aktivitäten – ob bundesweit oder auf regionaler Ebene – stärken, Gelegenheiten zum gegenseitigen Kennenlernen von interessierten Mitgliedern und Aktiven vor Ort schaffen sowie zur bildungsbereichsübergreifenden Vernetzung beitragen. ■

(red.)
Rückfragen und Anregungen gerne via bama-kontakt@gew.de!
Weitere Informationen unter https://www.gew.de/VS-Bildung-Migration

GEW zu Spitzengespräch mit der Landesregierung

Gewerkschaften erreichen erste Verbesserungen für den öffentlichen Dienst

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Saarland (GEW), hat im September bei einem Spitzengespräch zwischen der Landesregierung und den Spitzenvertreter:innen der DGB-Gewerkschaften sowie dem dbb teilgenommen und sieht die Ergebnisse als einen ersten Schritt in die richtige Richtung für eine zukunftssichere Landesverwaltung.

Ein Schwerpunkt des Spitzengesprächs betraf die amtsangemessene Alimentation der saarländischen Beamt:innen. Nach Urteilen in NRW und Berlin sah sich die Landesregierung gezwungen, Teilbereiche der A-Besoldungsgruppen (A 4 bis A 10) im Lichte der länderspezifischen Urteile zu erhöhen. „Diese Erhöhung ist ein Schritt in die richtige Richtung, betrifft jedoch nicht die Lehrkräfte an saarländischen Schulen und ist daher aus Sicht der GEW als Teilerfolg zu bewerten. Wir

müssen es in naher Zukunft schaffen die Besoldungen für alle saarländischen Beamt:innen zu erhöhen. Nur so können wir die rote Laterne im Ländervergleich wieder abgeben“, betont Claudia Kilian, stellvertretende Landesvorsitzende.

Im Gespräch mit der Landesregierung warb Claudia Kilian dafür, diesen Weg weiter zu gehen und auch die Ungerechtigkeit bei der Besoldung saarländischer Grund- und Hauptschullehrkräfte zu beseitigen. „Wir fordern gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit! Das bedeutet konkret A 13 als Eingangsbesoldung für Lehrkräfte aller Schulformen. Die bessere Bezahlung von Lehrkräften ist ein wirksames Instrument gegen den dramatischen Lehrkräftemangel. Es ist höchste Zeit gute Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern auch gut zu bezahlen und damit die Attraktivität des Berufs zu steigern“, bekräftigt die stellvertretende Landesvorsitzende.

Der Lehrkräftemangel im Saarland verstärkt sich zunehmend, da u.a. qualifizierte Bewerber:innen in andere Bundesländer abwandern. „Wenn wir die Transformation im Saarland bewältigen wollen, brauchen wir ein starkes Bildungssystem, das die Fachkräfte von morgen ausbildet. Investitionen in Bildung sind daher auch Investitionen in die saarländische Zukunft“, so Claudia Kilian weiter.

Als Erfolge bewertet die Bildungsgewerkschaft die vereinbarte Erhöhung des Familienzuschlags ab dem dritten Kind und die Auszahlung der Energiepreispauschale i.H.v. 300,00 Euro für alle Pensionär:innen. „Ein kleiner Trost, nachdem diese bei der Auszahlung der „Corona-Pauschale“ leer ausgingen“, so Kilian abschließend. ■

(red.)

GEW fordert Aktionsplan gegen Lehrkräftemangel

Endlich Lösungen diskutieren!

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Landesverband Saarland, fordert die Akteure der Bildungspolitik auf, gemeinsam einen Aktionsplan gegen Lehrkräftemangel zu entwickeln. Die Bildungsgewerkschaft weist seit Schuljahresbeginn auf den Mangel hin und erhält immer mehr Rückmeldungen aus den Schulen über zu wenig Personalreserven und auch vermehrt über Unterrichtsausfall. „Das Problem ist in allen Schulformen vorhanden. Doch nur das Problem zu diskutieren bringt die Kolleg:innen vor Ort nicht weiter. Es braucht einen abgestimmten Aktionsplan mit Lösungen, der sowohl kurzfristige wie langfristige Maßnahmen beinhaltet,“ mahnt der Landesvorsitzende Max Hewer.

Die Bildungsgewerkschaft GEW sieht zum einen den Teufelskreis aus verschärften Arbeitsbedingungen, ausgelöst durch Personalmangel, der wieder die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtert. Diesen gilt es zu durchbrechen.

Als kurz- und mittelfristige Maßnahmen braucht es ein begrenztes Programm zum Quer- und Seiteneinstieg, ausschließlich um den Bedarf an Mangelfächern abdecken zu können. Dies muss für wenige Jahre aufgelegt werden, um konkret Abhilfe schaffen zu können. Außerdem muss dort, wo Mehrarbeit anfällt, diese besser und schneller vergütet werden. Zudem müssen Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt werden, um Teilzeitkräften die Möglichkeit der Aufstockung zu erleichtern, bspw. wären hier Entlastungen bei außerunterrichtlichen Aufgaben möglich. Ebenso muss das Saarland dringend die „rote Laterne“ bei der Beamtensoldung abgeben und bessere Aufstiegsperspektiven für die Kolleg:innen vor Ort schaffen.

Die Forderung nach mehr Planstellen hat der GEW zufolge weiter Priorität, dies hilft, um Bewerber:innen im Land zu halten. Das Problem steckt aber vielmehr in der generell zu geringen Anzahl an Bewerber:innen und

damit auch einer begrenzten Fächerabdeckung. Dies betrifft beispielsweise berufliche Fächer sowie vor allem Kunst und Musik an allgemeinbildenden Schulen.

Langfristig müssen daher viele Maßnahmen der Lehrkräftegewinnung auf den Prüfstand. Zum einen betrifft dies die Ausbildungskapazitäten, zum anderen aber auch die bedarfsgerechte Ausbildung. Dazu gehört für die Bildungsgewerkschaft klar ein eigener Lehrstuhl für Inklusion im Land, um Förderungsschullehrkräfte selbst ausbilden zu können.

„Der Lehrkräftemangel betrifft alle Bundesländer, auch die meisten Länder Europas. Der Druck ist daher groß und wir sind bereit, konstruktiv an Lösungen zu arbeiten. Gleichzeitig fordern wir klare Haltelinien. Eine Erhöhung der Pflichtstunden und Vergrößerungen von Klassen sind für uns tabu,“ so der Landesvorsitzende Max Hewer abschließend. ■

(red.)

Von schillernden Nächten und dunklen Tagen

Der Begriff Goldene Zwanziger (Jahre) bezeichnet in Deutschland den Zeitabschnitt zwischen 1924 und 1929 in Verbindung mit Wirtschaftsaufschwung und Aufblühen von Kunst, Kultur und Wissenschaft, mit Glanz und Glamour, Frivolität und Freizügigkeit, aber auch mit tiefen sozialen und politischen Abgründen. In den USA und in England waren das die Roaring Twenties, in Italien die Anni Ruggenti, in Frankreich die Années Folles. Vor hundert Jahren war die Hauptstadt Deutschlands, auch Babylon Berlin genannt, gewiss eine der schillerndsten Metropolen nicht nur in Europa, sondern in der ganzen Welt vor allem wegen des flirrenden Lebensgefühls, des glamourösen Flairs, der extremen Möglichkeiten und wegen der nächtlichen Exzesse: Salons, Cafés, Cabarets, Revuetheater, Tanzlokale, Keller- und Hinterhof- Kaschemmen, Lichtspielhäuser, Leuchtreklame, Champagner, schrille Outfits und Bubi-Köpfe, Federbosas und Zigarettenspitzen, Alkohol- und Drogen-Exzesse, sexuelle Freizügigkeiten, Swing und Charleston, aber auch bittere Armut und soziales Elend, Arbeitslosigkeit, hohe Klein- und Gewalt-Kriminalität und politische Straßenschlachten. Großes Interesse an diesem Thema erweckte bereits der erste Band der historischen Kriminalromane von Volker Kutschker mit dem Titel „Der nasse Fisch“ (2008), der 2017 von Tom Tykwer, Achim von Borries und Henk Handloegten (Regie und Drehbuch) unter dem Titel „Babylon Berlin“ als Kriminalfernsehserie verfilmt wurde. Der Erfolg war so überwältigend, dass weitere Staffeln geplant wurden und auch eine Vielfalt von Publikationen erschien, um das Thema weiter zu vertiefen und zu popularisieren. Dazu gehört auch der vorliegende Band, dessen Texte erstmals in dem Magazin „Die 20er Jahre. Zwischen Exzess und Krise“ als Heft 1/2020 (Reihe SPIEGEL Geschichte) erschienen sind. Herausgeberin und Herausgeber sind Joachim Mohr, Frank Patalong und Eva-Maria Schnurr von der SPIEGEL-Redaktion, aus der auch fast alle Autorinnen und Autoren des vorliegenden Bandes kommen: „In diesem Buch zoomen wir ganz tief hinein in die 1920er Jahre, diese kurze, aber intensive Epoche tiefgreifender Veränderungen, des Aufbruchs und der Gegensätze“(S.11/12). Neben Glitter und Glamour, Aufschwung und Aufbruch gab es auch die dunklen Seiten, „eine oft düstere, hungrige, brutale Zeit“. Diese Extreme, vor allem auch der Alltag der Menschen oben wie unten, in der Stadt wie auf dem Land werden in dem Band hautnah beschrieben: „Wir frag-

ten uns, wie der so hoffnungsvolle Aufbruch einer lebenshungrigen Generation am Ende derart scheitern konnte. Dieses Buch ist ein Zeitportrait, das über die üblichen Klischees hinausgeht. Für uns war das Eintauchen in die 1920er spannend und ab und zu auch erschreckend, oft erhellend und mitunter sehr erheiternd. Es würde uns sehr freuen, wenn es ihnen ähnlich ginge“(S.13). Das ist ihnen auch vortrefflich gelungen, zumal die meisten Beiträge spannend und locker, unkompliziert, knapp und wenig detailversessen, gleichwohl fakten- und quellengesichert geschrieben, mit Fotos illustriert und mit kleinen Informationskästen versehen sind. Ein Interview mit dem Historiker Daniel Schönplüg versucht eine Antwort auf die Frage nach der Vergleichbarkeit der 20er Jahre mit der Gegenwart. Der Anhang bietet zusätzliche Möglichkeiten, sich mit den verschiedenen Themen vertiefend auseinanderzusetzen.

Joachim Mohr, seit 1993 Redakteur beim SPIEGEL im Ressort Geschichte, Autor und Herausgeber mehrerer Bücher. Frank Patalong, 1999 bis 2011 Leiter der Netzwelt von SPIEGEL ONLINE, seit 2019 im Ressort SPIEGEL-Geschichte. Eva-Maria Schnurr, seit 2013 Redakteurin beim SPIEGEL und verantwortet die Heftrihe SPIEGEL Geschichte, Herausgeberin zahlreicher SPIEGEL-Bücher (u.a. »Deutschland in den Goldenen Zwanzigern« (2021), »Das Geheimnis des Erfolgs« (2021).

Nach dem Vorwort folgen vierundzwanzig Kapitel, Chronik der wichtigsten Ereignisse (1918-1933), Buchempfehlungen des Historikers Schönplüg zum Weiterlesen, AutorInnenverzeichnis, Dank, Personenregister und Bild-Nachweise. Der Themenbogen des Bandes ist weit gespannt von dem nächtlichen Berlin über die heimgekehrten Soldaten, die Gangster-Vereine und «Muskel-Adolf», die neue Rolle der Frauen in der Politik, die Elektromanie (u.a. Waschmaschinen und Herde), Film als Massenmedium («Metropolis»), Architektur und Malerei, «Sound der Roaring Twenties», politische Schlägereien, Massenarmut und -arbeitslosigkeit, Aufstieg der NSDAP bis zum Börsenkrach im Oktober 1929. Nach dem Welt-Krieg herrschte in ganz Deutschland eine massive Versorgungskrise, Armut, Hunger und Krankheiten waren weit verbreitet und jeder Tag war ein Kampf ums Überleben nicht nur für die Unterschicht, sondern auch für die Mittelschicht. Millionen von physischen und psychischen Kriegsverehrten fanden kaum



zurück in den Frieden. Kriminelle Banden, oft organisiert in «Ring-Vereinen», traktierten ihre Opfer mit Gewalt und Erpressung. Auf dem platten Land kamen der Aufbruch und die technische Innovation kaum an und man fühlte sich dort abgehängt von der Entwicklung in den Städten. Die sozialen Spannungen nahmen extrem zu: „Der Kollaps der alten Ordnung schuf Raum für neue Ideologien, die oft aggressiv nach Durchsetzung strebten. Attentate und politische Gewalt gehörten zum Instrumentarium, mit dem eine im Krieg verrohte Generation ihre Konflikte austrug. Auch das waren die 1920er: eine oft düstere, hungrige, brutale Zeit“ (S.13). Aber es gab auch den «Tanz auf dem Vulkan», vor allem in Berlin, dem Sündenbabel, wie es der Schriftsteller Klaus Mann drastisch und prall schilderte und Fiona Ehlers in dem Band beschreibt: „Hell und laut und schlaflos muss Berlin in den 20er Jahren gewesen sein. Unaufhörlich feierte es gegen Untergang an und gegen die Dunkelheit... der Krieg war verloren, es galt, sich neu zu erfinden. Die Lust auf Aufbruch und austoben war enorm, als hätten die Menschen viel nachzuholen. Vielleicht ahnten sie auch, dass es bald vorbei sein würde mit Jux und Dollerei“ (S.18). Die neue Gier auf Leben und Lust war in den zwanziger Jahren beträchtlich, aber auch die Düsterei und Explosivität. Ob die Jahre nur ein Vorspiel der Nazidiktatur waren? Historiker Daniel Schönplüg konstatiert: „Nein, die Zwanziger Jahre waren ein revolutionäres Jahrzehnt, sicher unruhig, aber auch voller Ideen, Hoffnungen und Möglichkeiten... plötzlich entwickeln die Menschen neue, ganz unterschiedliche Visionen für privates Leben, aber auch für den Staat und die Gesellschaft“ (S. 44). Die Menta-

lität der Zeit sei geprägt gewesen von dem Gefühl, dass es im Leben nichts Festes, nichts Verlässliches gebe. Bei jeder Regierungsumbildung, bei jedem Putschversuch und bei jeder Wirtschaftskrise sei unklar gewesen, wie es weitergehen werde. In den 20er Jahren sei im Gegensatz zur heutigen Zeit die Begeisterung für Technik viel intensiver gewesen. Befragt nach Parallelitäten zu unserer heutigen Gesellschaft, gibt der Historiker zu bedenken, dass die sozialen Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten heute noch nicht so ausgeprägt seien wie in den 20er Jahren, ebenso seien politische Polarisierung und Gewaltbereitschaft noch beherrschbar. Auch wir lebten heute in einer postrevolutionären Phase, da

nach 1989 durch die Wiedervereinigung ein massiver Umbruch in Deutschland erfolgt sei. Wenn noch nicht das gleiche Maß an Chaos wie in den 20er Jahren erreicht sei, dann liege es auch daran, dass wir inzwischen mehr Erfahrungen hätten im Umgang mit Revolutionen und Krisenzeiten: "In gewisser Weise könnte man sagen, die Finanzkrise 2008 war ähnlich bedrohlich wie jene im Jahr 1929, allerdings hat das Krisenmanagement bislang die schlimmsten Folgen verhindert. Erfahrungen machen vielleicht den kleinen Vorsprung aus, den wir gegenüber damals haben. Sie lassen hoffen, dass die Zeit von damals und jene von heute zwar strukturell verwandt sind, dass sich die Geschichte aber nicht wiederho-

len wird" (S. 55). Wer sich einen kritischen Gesamteindruck über die Goldenen Zwanziger in Deutschland verschaffen möchte, ist mit diesem Band vortrefflich bedient, denn er macht Lust auf ein vertiefendes Einsteigen in das Thema und ist insofern auch als Grundlage und Anregung für die historisch-politische Bildung bestens geeignet. ■

Klaus Ludwig Helf

Joachim Mohr, Frank Patalong, Eva-Maria Schnurr (Hg.): Deutschland in den Goldenen Zwanzigern: Von schillernden Nächten und dunklen Tagen - Ein SPIEGEL Buch. Penguin Verlag München 2021(2. Auflage), broschiert mit Fotos, 251 Seiten, 12 EURO.

In Memoriam: Das Sprachlabor

So wie heute Tablets und W-Lan für die gute Ausstattung und Fortschrittlichkeit einer Schule werben, war in den späten 60er und frühen 70er Jahren das Sprachlabor der Beweis für die Modernität einer Schule. Jede weiterführende Schule, die etwas auf sich hielt, richtete in diesen Jahren ein Sprachlabor mit Sprecherkabinen ein, in denen die Schüler:innen mittels Mikrofon und Kopfhörer sprachpraktische Übungen in den modernen Fremdsprachen durchführen sollten.

Die Idee ging zurück auf Verhaltenspsychologen wie B. F. Skinner, die in den 60er Jahren neue Theorien des Lernens entwickelt hatten weg vom deskriptiven hin zum interaktiven Lernen. Nachahmen und Üben sollten den alten Paukunterricht mit Auswendiglernen von Grammatikregeln und Vokabeln sowie einem stupiden Hin- und Herübersetzen fremdsprachlicher Texte ersetzen. Diese vom altsprachlichen Unterricht übernommene Praxis hatte bei den modernen Sprache zur Folge, dass man zwar Shakespeare-Texte

übersetzen konnte, sich in London aber nicht traute nach dem Weg zu fragen. Hier sollte das Sprachlabor Abhilfe schaffen, da es mehr Schüleraktivität erforderte, zu mehr mündlichem Sprechen animierte und so zu einer größeren praktischen Sprachkompetenz führen sollte.

Soweit die Theorie. In der Praxis verkamen die Sprachlabore schnell zu Ersatzräumen für Klassenarbeiten oder sog. Wanderklassen ohne eigenen Raum, manchmal auch zu „Schrottlaboren“ mit ausgedienter, kaputter Unterrichtselektronik. Wie kam es dazu? Die Labore waren halt meist Alibiveranstaltungen oder Showräume, für die später niemand zuständig war. War das Equipment defekt, fehlte Ersatz. Niemand kümmerte sich regelmäßig um die Wartung und ein Labor für viele Hundert Schüler:innen war halt auch zu wenig, um es regelmäßig in den Unterricht einzuplanen. Auch scheuten viele Lehrpersonen vor „soviel Technik“ zurück und blieben lieber beim Altbewährten. Es fehlten didaktische

Anleitungen und passende Unterrichtsmaterialien. Kommt mancher Lehrkraft bzgl. der Digitalisierung von Schulen bestimmt bekannt vor. Aber auch die Schülerschaft nahm die Arbeit im Sprachlabor nicht immer ernst, sah in diesen Stunden eine nette Abwechslung zum langweiligen Unterricht und las heimlich in den Sprecherkabinen die Bravo.

Dennoch hat sich der Fremdsprachenunterricht positiv weiterentwickelt und legt heute sehr viel mehr Wert auf interaktiven, mediengestützten Spracherwerb mit Hörverstehen und Handlungsorientierung statt stupidem Grammatikpauken. ■

Mia Herber

von 1967-1976 Schülerin an einem neusprachlichen Gymnasium

Für Interessierte gibt es in der ARD-Mediathek Rückblicke in die Frühzeit der Sprachlabore unter <https://www.ardmediathek/video/sr-retro-im-dreieck-lernen-im-ersten>

ANZEIGE

AUF DEINE INSTAGRAM STORY DROHT LEBENSLÄNGLICH.

DAS WÄRE DEIN LEBEN OHNE PRESSEFREIHEIT.

UNTERSTÜTZE UNS, UM #auchdeinefreiheit ZU SCHÜTZEN.

25 JAHRE REPORTER OHNE GRENZEN FÜR MEDIENFREIHEIT

WWW.REPORTER-OHNE-GRENZEN.DE/SPENDEN



Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag

Die GEW gratuliert allen Jubilar:innen, die 50, 55, 60, 65 Jahre oder älter werden.

Liebe Jubilar:innen, wir freuen uns, dass Ihr so lange dabei seid.

Die GEW bedankt sich für die langjährige Mitgliedschaft!



Schlusswort

Novembergedanken

November, Nebelung, das Jahr sucht das Weite
 Es ist der Monat des Gedenkens
 An alle Heiligen, an die Seelen der Verstorbenen
 An unsre eigene Vergänglichkeit
 Aber auch an die Narren, die's nun wieder werden
 Und die, die es immer noch sind
 So wie all die Putins und die Trumps dieser Welt
 Die nur an Referenden glauben
 Die sie unter vorgehaltener Waffe gewinnen
 Und an Wahlergebnissen zweifeln
 Weil sie meinen, man hätte sie ihnen geklaut
 Die so schnell vergessen wollen
 Was gestern war, sich nicht um morgen sorgen
 Wenn es heute gut für sie läuft

November, Hartmond, bringt dunkle Gedanken
 Und Licht nur auf die Gräber
 Ich kann nichts Schönes finden beim Gedenken
 An all die Krisen dieser Welt
 Kriege, Vertreibung, Gewalt, Krankheiten, Tod
 Hitze, Dürren, Waldbrände
 Unwetter, Wirbelstürme, Überschwemmung
 Hungersnöte, Armut und Not
 Die Liste an Katastrophen, die kein Ende nimmt
 Ich würde sie gerne vergessen
 Will nicht ständig an die unendliche Dummheit
 Der Menschen erinnert werden
 Ich will auch gern ein Narr sein und jeden Monat
 Die Gedankenlosigkeit feiern

Harald Ley





// GEW-SEMINAR //



Fit im Examen Referendariat

22. November 2022 | LPM-Nr.: K4.861-0623

von 15.00 Uhr bis 18.00 Uhr

GEW-Geschäftsstelle, Mainzer Str. 84, 66121 Saarbrücken

Referentin: Gabriele Melles-Müller, GEW-Juristin

Schulrecht ist Prüfungsstoff! Diese Fortbildung bietet **Referendar:innen** die Möglichkeit, sich intensiv auf schulrechtliche Fragestellungen vorzubereiten. Anhand von Fallbeispielen werden u.a. die Themen „Rechte und Pflichten der Lehrer, Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen, Aufsichtspflicht, Kriterien der Leistungsbeurteilung, Grundsätze für die Arbeit der Schulgremien“ behandelt. Den Teilnehmer:innen wird zudem umfassendes Informationsmaterial anhand eines Skriptes zur Verfügung gestellt.

**Anmeldung nur online unter www.lpm-saarland.de
Anmeldeschluss: 18. November 2022**

www.lpm-saarland.de

