

Andreas Schelten

Lehrerkompetenzen und Lehrereignung für berufliche Schulen

Erschienen in: Die berufsbildende Schule 60(2008)10, S. 275 – 276

Ziele von Lehrerbildung sowie Beurteilung von Lehrkräften bestimmen sich in Vorstellungen zu Lehrerkompetenzen und Lehrereignung. Es ist notwendig, sich ständig hierüber zu vergewissern und daran neuere Entwicklungen in der Lehrerbildung und in der Personalentwicklung von Schulen zu spiegeln und zu justieren.

Vorab eine **Vorbemerkung**: Die Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern an beruflichen Schulen bestehen in ihren Zuständigkeiten, die sie zur Bewältigung ihrer Berufsarbeit einbringen. Die zielgerechte Planung, Organisation, Gestaltung und Reflexion von langfristig angelegten beruflichen Lehr-Lernprozessen bestimmen eine wesentliche Kernkompetenz von Lehrkräften an beruflichen Schulen. Diese Kernkompetenz kann nicht in Richtung einer Kompetenz zur Bewältigung sozialer oder therapeutischer Aufgaben verlagert werden, um Defizite zu beheben, die anderenorts im Umfeld der Lernenden verursacht werden.

Zur Kernkompetenz zählt zuerst die Fachkompetenz. Letztere besteht zum einen in einer Inhaltsbeherrschung des Unterrichtsfaches auf wissenschaftlicher Ebene. Lehrkräfte an beruflichen Schulen verfügen über die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Methoden, die hinter ihrem Fach stehen. Dies zeichnet ihre theoretische Sicherheit aus. Zum anderen kennen sie das Fach auf der Ebene ihrer Schüler. Hier drückt sich das Schulfachwissen der Lehrkraft aus, z. B. das schulmathematische Wissen, wenn sie im Fach Mathematik unterrichtet. Für die Lehrkräfte an beruflichen Schulen tritt besonders hinzu, dass sie ihr Unterrichtsfach, z. B. Bautechnik, anwendungsbezogen vermitteln können: Sie wissen um den Erklärungswert ihres Faches für das berufliche Handeln ihrer Schüler. Hier zeigt sich ihre berufspraktische Sicherheit.

An zweiter Stelle zur Kernkompetenz gehört die Didaktikkompetenz. Sie ist bereits in der Vorbemerkung angesprochen. Hierzu zählt ferner, Lehrinhalte in Bezug auf die Lernenden auszuwählen sowie auf das Lernvermögen der Lernenden umzuformen, nachhaltig zu lehren und immer wieder die Kluft zwischen Lernwelt der Schule und Arbeitswelt des Betriebes zu überbrücken, d. h. einen Anwendungsbezug der vermittelten berufstheoretischen Inhalte herzustellen. Zur Didaktikkompetenz werden hier Beurteilungs- und Beratungsaufgaben im Unterricht und bei der Vergabe von Berechtigungen für Ausbildungs- und Berufswege hinzugezählt. Diese Aufgaben sind gerecht und verantwortungsbewusst wahrzunehmen.

Fachkompetenz und Didaktikkompetenz beschreiben allein nicht hinreichend eine Lehrerkompetenz. An dritter Stelle tritt zur Kernkompetenz die Sozialkompetenz hinzu. Sie steht umgangssprachlich dafür, bei den Schülern anzukommen. Zur Sozialkompetenz in Bezug auf Schüler gehört ein wertschätzendes Verhalten gegenüber den Lernenden gepaart mit Entschiedenheit. Letzteres heißt, dass die Lehrkraft konsequent Vorstellungen und Ziele gegenüber den Schülern vertritt. Wenn Aufgaben gestellt und Leistungen eingefordert werden, können diese nicht in das Belieben der Schüler gestellt werden. Die Lehrkraft setzt Grenzen. Zur Sozialkompetenz sollte ein erzieherisches Engagement gehören. Darunter wird eine Bereitschaft und Fähigkeit

verstanden, in das Entwicklungsgeschehen eines Schülers mit fördernder, helfender, verantwortlicher Absicht besonders bei Problemfällen und in Grenzsituationen einzugreifen. Solche Fälle und Situationen können z. B. vorliegen, wenn ein Schüler in seelische, finanzielle oder rechtliche Schwierigkeiten geraten ist, die er nicht mehr alleine bewältigen kann. Die Grenzen dieser Kompetenz sind ansatzweise in der Vorbemerkung aufgezeigt. In den Kompetenzbereich einer Lehrkraft fällt allerdings die Zusammenarbeit mit inner- und außerschulischen Beratungsstellen.

Sozialkompetenz in Bezug auf Kollegen in Schule und Betrieb betrifft bei einer Lehrkraft eine Zuständigkeit, wie sie in jeder modernen Berufsarbeit gefordert ist. Es geht darum, in Arbeitsgemeinschaften gruppenorientiertes Verhalten zu zeigen. Die moderne Berufsarbeit einer Lehrkraft an beruflichen Schulen setzt zunehmend auf Teamarbeit. Die Entwicklung eines lernfeldorientierten Unterrichts gelingt eher in einer Arbeitsgruppe von Lehrkräften, bei der verschiedene Fachkompetenzen zusammengehen. Qualitätsentwicklung von Schule erfordert eine stärkere Kooperation im Kollegium. Die Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung zu einem dual-kooperativen verlangt nach Abstimmungen mit Betrieben und setzt auf die Sozialkompetenz einer Lehrkraft an beruflichen Schulen.

Nach der Fach-, Didaktik- und Sozialkompetenz ist an vierter Stelle zur Kernkompetenz eine Innovationskompetenz zu nennen. Der schnelle Wandel der Arbeitswelt und der rasche Wandel des Wissens erfordern von einer Lehrkraft an beruflichen Schulen stetig die Entwicklung neuer Bildungsinhalte und Bildungsformen sowie die Bestimmung neuer Bildungsziele. So können z. B. bestehende Ausbildungsordnungen wiederholt neu geordnet und überarbeitet werden. Neue Ausbildungsberufe entstehen in schneller Folge. Dies erfordert von einer Lehrkraft an beruflichen Schulen eine ständige Erneuerung ihres Unterrichts.

Unabhängig von einer Fach-, Didaktik-, Sozial- und Innovationskompetenz muss von einer Lehrkraft an beruflichen Schulen eine Grundvoraussetzung mitgebracht werden. Diese besteht in einer Menschen zugewandten Grundeinstellung, d. h. in einer Zuwendungsfähigkeit, einer Dialogbereitschaft wie auch in einem Einflussnehmenswollen. Die Menschen zugewandte Grundeinstellung ist ein Eignungsmerkmal für den Lehrerberuf. Sie stellt eine dispositionelle Voraussetzung dar. Auf ihrer Grundlage lassen sich die Kompetenzen einer Lehrkraft erwerben.

Reflexion

Die Kultusministerkonferenz hat 2004 Standards für die Lehrerbildung im Bereich der Bildungswissenschaften festgelegt. Hier werden differenziert und umfangreich Kompetenzen in den Bereichen Unterrichten, Erziehen, Beurteilen und Innovieren formuliert. Dies erfolgt jeweils für die theoretische und praktische Ausbildung. Die aufgelisteten Kompetenzen sind im Grunde nicht neu. Hier werden allerdings Maximalkataloge formuliert. Solche Kataloge können den Lehranfänger verunsichern.

Wie für jeden Beruf, so auch für den Lehrerberuf, reicht ein wissensbasiertes Lernen nicht aus. Ein erfahrungsbasiertes Lernen muss hinzutreten. Letzteres findet in der modernen Lehrerbildung verstärkt Betonung. Schulpraktikumsphasen im Studium mit eigener Unterrichtsdurchführung werden ausgedehnt. Verknüpfungen mit dem wissensbasierten Lernen werden dabei verstärkt gesucht. Optimierungen eines erfah-

rungsbasierten Lernens in einem Lehramtsstudium sind sinnvoll. Unterrichten zu können wird besonders auch durch das Unterrichten selbst erworben. Es empfiehlt sich, damit früh angeleitet zu beginnen. Dies darf jedoch nicht zu erheblichen Einschränkungen des wissensbasierten Lernens führen. Letzteres ist Grundlage und Schwerpunkt eines Lehramtsstudiums, auf dem sich die Lehrerkompetenzen aufbauen.

Lehramtsstudiengänge wandeln sich bis zum Ende dieses Jahrzehnts in Bachelor- und Masterstudiengänge. Im Lehramtsstudium für berufliche Schulen verlagert sich die eigentliche Lehrerbildung besonders für die Bildungswissenschaften in die Masterphase. Eine Eignungsfeststellung für das Lehramtsstudium erfolgt aber schon mit Beginn des Bachelorstudiums. Hierbei sind zum einen die Studierfähigkeit sowie zum anderen die Lehrereignung festzustellen. Zur Studierfähigkeit gibt es den Erfahrungswert, dass die Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung hoch mit der Abschlussnote des Studiums bzw. mit dem Studienerfolg korreliert. Zur Überprüfung der Lehrereignung empfehlen sich ausgedehnte Studien begleitende Schulpraktika mit Partnerschulen der Universität in den ersten drei Semestern, in denen wissensbasiertes Lernen der Universität mit erfahrungsbasiertem Lernen der Schule in Form eines Paedagogicum verknüpft werden. Spätestens am Ende des dritten Semesters erhält der Studierende eine Aussage zu seiner Lehrereignung bzw. Nichteignung.

Im Rahmen der aktuellen Ausweitung der Schulautonomie und den damit verbundenen Entscheidungsmöglichkeiten bei der Personalentwicklung wählen Schulleiter beruflicher Schulen Lehrkräfte für eine langfristige Beschäftigung an ihrer Schule nach bestimmten Kriterien aus¹: Eindeutige Vorrangstellung hat das Kriterium Persönlichkeit. Im Weiteren sind u. a. mit abnehmender Wichtigkeit relevant: Berufsausbildung und Lebenslauf, Herkunft / Zuzug, Zweifach, Noten. Dies macht nachdenklich. Derzeit wird viel im Zuge einer Optimierung der Lehrerbildung an ihrer Machbarkeit gearbeitet. Reformen versuchen operational gesteuert Lehrerkompetenzen zu fördern. Schulleiter erwarten als notwendige Einstellungsbedingungen Lehrerkompetenzen, hinreichende Einstellungsbedingung ist aber für sie die Persönlichkeit. Offensichtlich müssen Lehrerbildung und Personalentwicklung bei Lehrkräften an den Schulen auch prüfen, inwieweit ein Weg der Persönlichkeitsbildung gangbar ist und diesen gegebenenfalls neben der Kompetenzförderung stärker ausbauen.

Anmerkung

¹ Nach einer Untersuchung am Lehrstuhl für Pädagogik der TU München aufgrund von problemzentrierten Experteninterviews mit 23 Schulleitern beruflicher Schulen, vgl. Markus Müller: Schulleiter und Personalauswahl, Frankfurt a. M., Lang 2008.