

Martin Maier-Walker

Wanted: Nachwuchs- lehrkräfte im Agrarbereich

Um geeignete und motivierte Nachwuchslehrkräfte zu gewinnen, geht die Abteilung Agrarwirtschaft des Berufsbildungszentrums (BBZ) am Nord-Ostsee-Kanal in Rendsburg neue Wege. Der notwendige Auswahl- und Qualifizierungsprozess wird bereits vor dem Referendariat und darüber hinaus unterstützt und in Kooperation mit weiteren Akteuren aktiv mitgestaltet.



Foto: Isolde Huß, BBZ am NOK

Mit 25 Lehrkräften kann die Abteilung Agrarwirtschaft des BBZ am Nord-Ostsee-Kanal (NOK) den rund 340 Auszubildenden und den rund 155 Schülerinnen und Schülern der Fachschule und der Fachoberschule im Agrarbereich derzeit einen qualitativ guten und quantitativ ausreichenden Unterricht anbieten. Soll dies bei weiterhin stabilen Schülerzahlen auch zukünftig gewährleistet sein, müssen die Weichen in der Personalentwicklung rechtzeitig gestellt werden, denn etwa ein Drittel des Kollegiums wird im

Laufe der nächsten fünf Jahre das Pensionsalter erreichen.

Persönliche Gespräche

Das offizielle Bewerbungsverfahren für ein Referendariat läuft (relativ anonym) über das Personalreferat des Bildungsministeriums. Die allermeisten Bewerber/-innen haben kein Lehramtsstudium durchlaufen, treten also als sogenannte Quereinsteiger/-innen in den Vorbereitungsdienst ein. Sie alle verfügen über einen Diplom- oder Masterabschluss in Agrarwissenschaften und müssen mindestens

ein Jahr Berufspraxis nachweisen können. In der Regel haben sie jedoch selbst keine duale Ausbildung durchlaufen und sind deshalb mit dem System der Berufsbildenden Schulen bis zu diesem Zeitpunkt gar nicht in Berührung gekommen.

An dieser Stelle soll deshalb von Seiten des BBZ am NOK frühzeitiger und gezielter informiert und das persönliche Gespräch gesucht werden. Mit dem Ziel, die „Gesamtheit der Bewerbungen“ zu erhöhen, werden hierbei folgende Wege beschritten:

- Vorstellung des attraktiven Berufsbildes „Lehrkraft an Berufs- und Fachschulen“ in Kooperation mit der Schulaufsicht der Fachrichtung Agrarwirtschaft auf Jobbörsen der Universität beziehungsweise der Fachhochschule;
- Einrichtung eines Mailverteilers für Studierende, die Interesse an diesem Beruf zeigen und Versendung von aktuellen Informationen;
- Einladung von potenziellen Nachwuchslehrkräften zu einem ausführlichen, persönlichen Gespräch vor Ort im BBZ;

vlf-Positionspapier

In seinem Positionspapier zur beruflichen Bildung im Agrarbereich stellt der Bundesverband landwirtschaftlicher Fachbildung e. V. (vlf) unter anderem fest, dass unternehmerisches Denken und Handeln einschließlich grundlegender Werteorientierung in der Berufspraxis für Arbeitgeber/-innen und leitende Arbeitnehmer/-innen immer wichtiger werden. Hierzu gehören auch Kompetenzen zur Personalführung, zur Kooperation innerhalb und außerhalb des Betriebes, zum konstruktiven Umgang mit Konflikten sowie zur Motivation für Weiterqualifizierung. Diese Kompetenzen sollten deshalb neben produktionstechnischen und betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und Fähigkeiten noch intensiver vermittelt werden.

- Stellenausschreibungen in landwirtschaftlichen Fachzeitschriften mit detailliertem Anforderungsprofil oder auch
- Kontaktpflege zu ehemaligen Berufsschulabsolventinnen und -absolventen, die anschließend ein Studium aufnehmen.

Wartezeit nutzen

Oft liegen zwischen dem Zeitpunkt der Kontaktaufnahme beziehungsweise der Bewerbung und dem Beginn des Vorbereitungsdienstes noch mehrere Monate. Dieses Zeitfenster wird im BBZ am NOK genutzt, um den Interessierten einen (ersten) Überblick über das berufliche Bildungssystem, die verschiedenen Schularten in der Abteilung Agrarwirtschaft und das zu unterrichtende Klientel zu gewährleisten. Neben mehrtägigen Hospitationen werden auch mehrwöchige Praktika angeboten, in denen die angehenden Nachwuchsschüler gegen Ende ihres Praktikums kleinere Unterrichtssequenzen mitgestalten dürfen.

Im vergangenen Schuljahr hat erstmalig ein Student der Fachhochschule das dort obligatorische Praxissemester erfolgreich im BBZ am NOK absolviert und seine Kompetenzen im Bereich der Pädagogik erweitern können. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sich das Kollegium und die angehenden Lehrkräfte bereits kennenlernen können und zumindest ein erster Eindruck gewonnen wird, ob die fachlichen Schwerpunkte und die Persönlichkeit das Team gut ergänzen könnten.

Fehlt es den zukünftigen Lehrkräften im Vorbereitungsdienst noch an aktuellem Praxisbezug, werden auf Wunsch landwirtschaftliche Betriebe vermittelt, auf denen sie als Praktikant oder Mitarbeiter weitere Erfahrungen sammeln können. So werden auch erste Kontakte zu Ausbildungsbetrieben geknüpft, was im Hinblick auf einen praxisorientierten Unterricht und die Kooperation mit den Dualpartnern in der Erstausbildung eine gute Grundlage darstellt.

Mehr als Fachkompetenz

Im Referendariat selbst sollen die Quereinsteiger vorrangig ihre pädagogischen Kompetenzen aufbauen und erweitern. Natürlich stellt eine solide Fachlichkeit hier-

für eine wichtige Basis dar, aber der Fokus der Ausbildung liegt eindeutig in den Bereichen der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Diese „überfachlichen“ Kompetenzen sollen die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst nicht nur selbst entwickeln, sondern zukünftig auch intensiver an das Schülerklientel weitervermitteln. Forderungen in diese Richtung werden zunehmend auch aus der landwirtschaftlichen Praxis heraus formuliert. Dies deckt sich inhaltlich mit dem aktuellen Positionspapier des Bundesverbandes Landwirtschaftlicher Fachbildung. Hier gilt es, sowohl in der Referendarausbildung als auch im Unterricht selbst Fragestellungen zu thematisieren, die bisher neben der Fachlichkeit eher ein Schattendasein geführt haben.

Für die Betreuung in den verschiedenen fachlichen Schwerpunkten stehen im BBZ am NOK mehrere qualifizierte Ausbildungslehrkräfte in der Fachrichtung Agrarwirtschaft zur Verfügung. Die seminaristische Ausbildung am Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holsteins wird von einer Studienleiterin Agrarwirtschaft gestaltet. Eine besondere Herausforderung stellt auch die Ausbildung in einem Fach dar: Je nach Affinität der Referendare und nach Bedarf an der Ausbildungsschule muss eine weitere Fakultät erlangt werden. Oft läuft dies auf das Fach Wirtschaft/Politi-

Praxistage

Die folgenden landwirtschaftlichen Verbände und Institutionen in Schleswig-Holstein bieten jungen Lehrkräften im ersten Unterrichtsjahr die Möglichkeit, bei ihnen Praxistage zu absolvieren:

- Bauernverband Schleswig-Holstein/Kreisbauernverbände
- Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein und Beratungsringe
- Vereine landwirtschaftlicher Fachbildung (vlf)
- Landwirtschaftlicher Buchführungsverband

Die Lehrer und Lehrerinnen können die Angebote selbst auswählen und mit den jeweiligen Ansprechpartnern abstimmen. Fahrt- und Verpflegungskosten sind selbst zu tragen, sonst fallen keine Kosten an. Die Schulleitungen sind gebeten, entsprechende Kürzungen der Unterrichtsverpflichtungen zu gewähren.

tik hinaus, aber auch andere Fächer wie Biologie, Chemie, Englisch oder Sonderpädagogik kommen hierfür infrage. Insgesamt wird damit deutlich, dass das 18-monatige Referendariat kaum

Literatur
vlf (2015): *Fachschulen im landwirtschaftlichen Bereich stärken und sichern – Positionen des vlf-Bundesvorstandes vom 13. Juni 2015, Bad Waldsee. URL: www.vlf-online.de/44.html (Abruf: 21.01.2016)*
Roth, G. (2015): *Bildung braucht Persönlichkeit – Wie Lernen gelingt. Klett-Cotta Verlag, Stuttgart.*



Methodisch-didaktische Ausbildung des Lehrkräftenachwuchses im Agrarseminar

Foto: Martin Maier-Walker, BBZ am NOK



Foto: Martina Johannes, Landwirtschaftskammer S.-H.

Persönliche und soziale Kompetenzen rücken in den Fokus.

zeitlichen Spielraum lässt, sich fachlich fortzubilden oder sich außerschulisch im landwirtschaftlichen Umfeld zu engagieren.

Einstieg unterstützen

Ist der intensive Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen worden, gilt es die Nachwuchslehrkräfte in den Schulalltag und in das (Gesamt-)Kollegium zu integrieren. Idealerweise ziehen sich die in den nächsten Jahren ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen in dieser Übergangsphase aus bestimmten Fächern/Klassen nach und nach zurück und arbeiten die Nachfolger/-innen mit ein. Werden wie im BBZ am NOK alle Ausbildungsgänge im Agrarbereich mehrzünftig durchgeführt, können „Alt- und Junglehrer“ quasi parallel unterrichten und sich im Idealfall dabei gegenseitig befruchten. Förderlich ist es sicherlich auch, wenn überfachliche Kompetenzen (Teamarbeit, Konfliktfähigkeit, Selbstreflexion) vom gesamten

Lehrerkollegium im Schulalltag vorgelebt werden.

Aber nicht nur schulisch muss dieser Übergang in den Berufsalltag unterstützt werden, sondern auch im Hinblick auf das Kennenlernen von Personen und Institutionen, die das landwirtschaftliche Umfeld mit prägen und gestalten. Der Aufbau eines solchen Netzwerks ist von großer Bedeutung für die Nachwuchslehrkräfte, damit die schulische Aus- und Weiterbildung der Junglandwirte nicht im luftleeren Raum, sondern praxisnah und vor aktuellem, agrarpolitischem Hintergrund erfolgen kann. In Schleswig-Holstein wird dieses Anliegen tatkräftig von Verbänden und Institutionen des Agrarbereichs unterstützt.

Erfahrungsgemäß sollten bei der Ausbildung von Nachwuchslehrkräften auch personelle Reserven eingeplant werden, da es vereinzelt zum Abbruch des Vorbereitungsdienstes kommen kann oder aber zu Fluktuationen aufgrund

von Wegzug aus persönlichen Gründen. Zu berücksichtigen gilt es auch, dass von jungen Lehrkräften zunehmend Beschäftigungsmodelle angestrebt werden, die bewusst auf Teilzeit ausgerichtet sind und vor allem in der Familienphase die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen sollen. Angesichts eines relativ hohen Anteils von weiblichen Nachwuchslehrkräften erfordert dies für die Personalplanung zwar eine erhöhte Flexibilität, ist aber aus gesellschaftlicher Sicht zu begrüßen und stellt auch für die Teamentwicklung des Kollegiums eine echte Bereicherung dar.

Persönlichkeit gefragt

Lehren und Lernen finden stets im Rahmen der Persönlichkeit des Lehrenden und des Lernenden statt, also der höchst individuellen Art des Wahrnehmens, Denkens, Fühlens, Wollens, Handelns sowie der Bindungs- und Kommunikationsfähigkeit eines Menschen. Mit dieser These macht Gerhard Roth, Professor für Verhaltensphysiologie und Entwicklungsneurobiologie am Institut für Hirnforschung der Universität Bremen und Bestsellerautor, deutlich, dass es über die Fachlichkeit hinaus immer auch um pädagogisch-didaktische Kompetenzen geht, um die (Lehrer-)Persönlichkeit im Hinblick auf Selbstvertrauen, Motivation und Feingefühligkeit im Umgang mit Schülerinnen und Schülern, aber auch um Konfliktfähigkeit und Stressmanagement. Dies muss in der Personalentwicklung über die Fachlichkeit hinaus ebenfalls berücksichtigt werden, um den Bildungserfolg zu optimieren.

Durch das Zusammenwirken aller Akteure erhöht sich die Chance, junge Menschen für den Lehrberuf in der Fachrichtung Agrarwirtschaft zu gewinnen, sie umfassend auszubilden und beim Berufseinstieg unterstützend zu begleiten. Denn es braucht dringend motivierte und engagierte Persönlichkeiten als Nachwuchslehrkräfte, denen es gelingt, die folgende pädagogische Weisheit in die Tat umzusetzen: „Lehren heißt, ein Feuer entfachen, und nicht, einen leeren Eimer füllen“. Dieses Zitat wird dem griechischen Philosophen Heraklit zugeschrieben, der vor etwa 2.500 Jahren lebte. ■

Der Autor



Martin Maier-Walker
Abteilungsleiter
Agrarwirtschaft,
Berufsbildungszentrum
am Nord-Ostsee-Kanal,
Rendsburg
m.maier-walker
@bbz-nok.de