



E-Journal Einzelbeitrag
von: Barbara Wahl

Der Vorbereitungsdienst im Förderschwerpunkt Sehen – Standortbestimmung, Herausforderungen und Perspektiven

blind-sehbehindert 1/2025

aus: blind-sehbehindert 1/2025 (BSB2501W)

Erscheinungsjahr: 2025

Seiten: 20–23

DOI: 10.3278/BSB2501W004

Der Beitrag gibt einen Überblick über den Status Quo der Lehrkräftebildung in der zweiten Ausbildungsphase und zeigt Herausforderungen sowie mögliche Perspektiven in der Qualifizierung von Lehrkräften der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik auf. Die Bundesländer verantworten die Ausgestaltung der Lehrkräfteausbildung, was zu erheblichen Unterschieden in der Dauer, Struktur und Inhalten der Ausbildung führt. Durch die kleine Anzahl an Studierenden an nur fünf Hochschulstandorten kommen nicht in allen Bundesländern zukünftige Lehrkräfte in den Vorbereitungsdienst. Dies wirkt sich in der Folge auch auf die Versorgung von qualifizierten Lehrkräften in der Fläche aus. Qualifizierungsmaßnahmen wie Quer-/Seiten- und Direkteinstieg sind oft allgemein ausgelegt und bereiten nur unzureichend auf die hochspezifische Tätigkeit im Förderschwerpunkt Sehen vor. Als mögliche Perspektive zur Weiterentwicklung von Aus-, Fort- und Weiterbildung wird die phasen- aber auch länderübergreifende Zusammenarbeit und die Finanzierung qualitativ hochwertiger und spezifischer Angebote durch die Bundesländer angedacht.

Schlagworte: Lehrkräftebildung; Lehramt; Vorbereitungsdienst; Sonderpädagogik; Professionalisierung/Deprofessionalisierung; Qualifizierung

Zitiervorschlag: Barbara Wahl (2025). Der Vorbereitungsdienst im Förderschwerpunkt Sehen - Standortbestimmung, Herausforderungen und Perspektiven. *blind-sehbehindert*, 145(1), 20-23. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/BSB2501W004>

Der Vorbereitungsdienst im Förderschwerpunkt Sehen – Standortbestimmung, Herausforderungen und Perspektiven

Standortbestimmung

Nach dem Studium der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik absolvieren zukünftige Lehrkräfte einen Vorbereitungsdienst an einem der Studienseminare in Deutschland. Die Ausgestaltung und Dauer des Vorbereitungsdienstes obliegt der Verantwortung der einzelnen Bundesländer und gestaltet sich daher sehr unterschiedlich.

Die Dauer des Vorbereitungsdienstes variiert im Vergleich der Bundesländer zwischen 12 und 24 Monaten, wobei die meisten Bundesländer einen 18-monatigen Vorbereitungsdienst vorsehen (vgl. KMK 2022). Die inhaltliche Ausgestaltung richtet sich nach den Standards der Kultusministerkonferenz, der schulische Anteil der Ausbildung ist länderspezifisch divers gestaltet (Ausbildung in einer Förderschule, Ausbildung in inklusiven Settings oder weiteren Handlungsfeldern, wie z. B. Frühförderung oder Beratung). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl von Absolventinnen und Absolventen im Förderschwerpunkt Sehen werden nicht in allen Bundesländern regelmäßig Lehramtsanwärterinnen und -anwärter im Vorbereitungsdienst (LA) ausgebildet.

Im Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) zur Lehrkräftebildung wird als „zentrale Grundlage situationsspezifischer Fähigkeiten und professionellen Handelns“ das „professionelle Wissen“ benannt. (SWK 2023, 20) „Professionelles Wissen ermöglicht es Lehrkräften,

beim Wahrnehmen und Interpretieren von Unterrichtssituationen sowie beim Treffen von Entscheidungen und Generieren von Handlungsoptionen auf forschungsbasierte Kategorien und Theorien zurückzugreifen“ (ebd., 70).

Durch die Verschränkung der Erprobung des Handelns als Lehrkraft in der Praxis mit begleitenden Seminarangeboten sowie Unterrichtsberatungen durch Mentorinnen und Mentoren sowie Seminar-Ausbilderinnen und -Ausbilder leistet der Vorbereitungsdienst einen wesentlichen Beitrag zum Aufbau dieses professionellen Wissens und damit zur Professionalisierung zukünftiger Lehrkräfte (vgl. Seelhorst 2024). Der theoriegeleiteten Reflexion der eigenen Erfahrungen in Unterricht und in weiteren sonderpädagogischen Handlungsfeldern kommt hier eine entscheidende Rolle in der Professionalisierung zu.

Aktuelle Herausforderungen

In der medialen Darstellung wird der Vorbereitungsdienst oft negativ assoziiert („schlimmste Zeit des Lebens“ – „die Hölle“), wobei dies oft polarisierende Einzelmeinungen sind. Die aktuelle Forschungslage zur Lehrkräftebildung spiegelt dies nicht wider.

So wird in einer Befragung von 220 (ehemaligen) Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern der Sonderpädagogik in Baden-Württemberg deutlich, dass der Vorbereitungsdienst mehrheitlich als gewinnbringend für die eigene Professionalisierung als Lehrperson gesehen wird.

Als Belastungsfaktoren werden Prüfungen, hoher Zeitbedarf oder strukturelle Faktoren benannt wie z. B. die Tätigkeit an mehreren Ausbildungsschulen oder in unterschiedlichen Handlungsfeldern. Als erschwerend wird die mangelnde Kohärenz und Abstimmung der Anforderungen durch die unterschiedlichen Player in der Ausbildung (Schule, Seminar, Mentoren und Mentorinnen) erlebt.

Besonders positiv und entlastend wird der Austausch mit anderen Anwärtinnen und Anwärtern gesehen. Daneben werden gelingende Beziehungen und die Unterstützung von Mentorinnen und Mentoren sowie die Wertschätzung der jeweiligen Ausbildungslehrkraft als förderlicher Faktor angegeben (vgl. Theisel 2024).

Überträgt man diese Erkenntnisse auf den Vorbereitungsdienst im Förderschwerpunkt Sehen, ergeben sich hieraus besondere strukturelle Herausforderungen:

Aufgrund der niedrigen LA-Zahlen in den meisten Bundesländern ist in der Ausbildungssituation kaum Kontinuität gewährleistet. Ausbilderinnen und Ausbilder, Schulen sowie Mentorinnen und Mentoren haben teilweise mehrere Jahre keine Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst, so dass eine Kontinuität der Ausbildung und damit auch eine durchgängige Abstimmung von Ausbildungsinhalten und -anforderungen nur eingeschränkt gegeben ist.

Eine weitere Besonderheit im Förderschwerpunkt Sehen im Vergleich zur Lehrkräftebildung anderer Förderschwerpunkte ist, dass das Studium dieser Fachrichtung bundesweit nur an 5 Studienstandorten möglich ist. Dieser Fakt schlägt sich auch in der Auswahl der Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst nieder. Während an Studienseminaren, die in der Nähe der Universitäten/Pädagogischen Hochschulen liegen, ausreichend Studierende in den Vorbereitungsdienst kommen, sieht die Lage an Seminarstandorten, die weiter entfernt liegen, zah-

lenmäßig schlecht aus, teilweise kommen über Jahre keine Personen in den Vorbereitungsdienst. Dies scheint insbesondere im Osten Deutschlands ein massives Problem zu sein.

Eine Abstimmung der Ausbildungsinhalte und -anforderungen der ersten und zweiten (und bestenfalls auch dritten) Phase der Lehrkräftebildung ist bei Seminarstandorten, die in der Nähe einer Studienstätte liegen, leichter zu gewährleisten. Hier finden z. B. in Baden-Württemberg regelmäßig Austauschtreffen statt, in denen Ausbildungsinhalte abgestimmt werden können.

Das Dilemma der „Klebeeffekte“ an den Hochschulstandorten setzt sich auch im Berufseinstieg fort. Die Absolventinnen und Absolventen der Seminare bleiben (aus nachvollziehbaren Gründen) größtenteils in der Region, in der sie ihre Ausbildung absolviert haben. Hier spielt der studierte Förderschwerpunkt eine geringere Rolle als die Auswahl des Schulortes. So sind im Seminar Heidelberg in den letzten beiden Jahren von 11 Junglehrkräften 10 in Baden-Württemberg geblieben, davon blieben lediglich 6 Personen im Förderschwerpunkt Sehen.

Durch diese Ortsgebundenheit entsteht bundesweit betrachtet eine Unterversorgung an voll ausgebildeten Lehrkräften der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik in der Fläche, was eine Nachqualifizierung von Lehrkräften anderer sonderpädagogischer Förderschwerpunkte notwendig macht.

Hinzu kommen die von der KMK vereinbarten Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung wie ein Quer-/Seiten-/Direkteinstieg von Personen ohne lehramtsbezogenes Studium bzw. Maßnahmen zur Qualifizierung von Personen, die andere Lehrämter studiert haben (vgl. KMK 2024).

Diese Qualifizierungsmaßnahmen fordern Ressourcen, die von den Bundesländern (auch aufgrund geringer Zahlen) nur eingeschränkt zur Verfügung gestellt werden.

Daher geht der Trend eindeutig zu einer/zu einem „allgemeinen (Sonder-)pädagogin und -pädagogen“ anstelle einer fachlich qualifizierten und förderschwerpunktspezifischen Ausbildung.

Eine fachrichtungsspezifische Ausbildung „on the job“ im Sinne einer „Meisterlehre“ (De-genhardt 2016) führt zu einer Deprofessionalisierung von Lehrpersonen. Ein qualitativ hochwertiger Unterricht für Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigungen des Sehens kann so nicht gewährleistet werden.

Auch das Gutachten der SWK beschreibt einen unerwünschten Effekt unreflektierter Erfahrungen in der Praxis wie folgt: „So können unreflektierte Praxiserfahrungen zur Übernahme von Haltungen und Unterrichtsskripts beitragen, die mit wissenschaftlichen Erkenntnissen nicht kompatibel sind (Gröschner, 2012)“ (SWK 2023, 75).

Mögliche Perspektiven

An dieser Stelle sollen mögliche Perspektiven und Maßnahmen zur Begegnung dieser Herausforderung angedeutet werden – wohl wissend, dass diese Möglichkeiten von politischen und finanziellen Entscheidungen in den jeweiligen Bundesländern abhängig sind.

Bereits im Studium kann verstärkt darauf hingewirkt werden, dass Lehramtsstudierende früh die Gelegenheit haben, die Tätigkeit der Blinden- und Sehbehindertenpädagoginnen und -pädagogen in verschiedenen Bundesländern zu erleben. Hochschulferne Praktika wären eine Möglichkeit, hier Einblicke zu gewinnen und eine individuelle Profilbildung der Studierenden zu ermöglichen. Auch die Information über die unterschiedlichen Möglichkeiten, Standorte und Besonderheiten des Vorbereitungsdienstes in den unterschiedlichen Bundesländern könnte dazu beitragen, mehr Lehramtsanwärterinnen

und -anwärter in der Fläche zu gewinnen und in der Folge auch Schulstandorte außerhalb des Einzugsbereichs mit qualifizierten Blinden- und Sehbehindertenpädagoginnen und -pädagogen zu versorgen.

Bei allen angedachten Maßnahmen der Länder zur (kurzfristigen) Lehrkräftegewinnung wie der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes oder der Einführung eines dualen Studiums braucht es für die angehenden Lehrkräfte ausreichend Zeit und Raum, um über Praxiserfahrungen zu reflektieren und diese mit theoretischen Modellen in Beziehung zu setzen.

Die Studienseminare können hier einen wesentlichen Beitrag leisten, um eine Deprofessionalisierung durch unreflektierte Schulpraxis zu verhindern. Der Erhalt der Studienseminare und des Vorbereitungsdienstes als wesentlichen Bestandteil der Lehrkräftebildung im Sinne einer reflexiven Theorie-Praxis-Verknüpfung ist daher unabdingbar.

Eine verstärkte Zusammenarbeit und Abstimmung der drei Phasen der Lehrkräftebildung (auch mit Studienseminaren ohne direkte Anbindung an Hochschulstandorte) kann einen Beitrag zur phasenübergreifenden Kohärenz der Anforderungen und Inhalte leisten, wie sie von der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz gefordert ist.

Personen ohne Qualifikation in der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik benötigen fundierte berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Eine länderübergreifende Zusammenarbeit und Finanzierung würde es ermöglichen, auch für die vergleichsweise kleine Zielgruppe in der Blinden- und Sehbehindertenpädagogik mit einer sehr hohen Spezifik ressourcenschonend qualitativ hochwertige Angebote vorzuhalten.

Literatur

- Degenhardt, Sven (2016). Blinden- und Sehbehindertenpädagogik in universitäre Forschung und Lehre. Positionen 2016 Sonderheft blind-sehbehindert 136. Jahrgang.
- KMK – Kultusministerkonferenz (2022). Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004 i. d. F. vom 07.10.2022). Berlin: Sekretariat der Kultusministerkonferenz. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2004/2004_12_16-Standards-Lehrerbildung.pdf (abgerufen am 13.10.2024).
- KMK – Kultusministerkonferenz (2022). Sachstand in der Lehrerbildung. Berlin: Sekretariat der Kultusministerkonferenz. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgBildung/2021-11-22-Sachstand-LB_veroeff-2021.pdf (abgerufen am 16.10.2024).
- Kultusministerkonferenz (2024). Maßnahmen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte und zur strukturellen Ergänzung der Lehrkräftebildung. Berlin: Sekretariat der Kultusministerkonferenz. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2024/2024_03_14-Lehrkraeftebildung.pdf (abgerufen am 13.10.2024).
- Seelhorst, Bernhard (2024). Das Ende der zweiten Phase ante portas? Anmerkungen zu Herausforderungen der Lehrkräftebildung und zur Bedeutung des Vorbereitungsdienstes. Seminar 30(2), 10–24.
- Ständige Wissenschaftliche Kommission (2023). Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz. Online verfügbar unter <https://www.swk-bildung.org/content/uploads/2024/02/SWK-2023-Gutachten-Lehrkraeftebildung.pdf> (abgerufen am 16.10.2024).
- Theisel, Anja (eingereicht). Chancen, Belastungs- und Unterstützungsfaktoren im Vorbereitungsdienst des Lehramts Sonderpädagogik. Lehrerbildung auf dem Prüfstand.

Barbara Wahl
Seminar für Ausbildung und
Fortbildung der Lehrkräfte
Heidelberg
barbara.wahl@seminar-heidelberg.de

