

Scheinsicherheit mit Risiko

Zur beruflichen Neuorientierung von AussteigerInnen aus dem Lehramt

Von **Martin Griepentrog**

„Zu den unschuldig-verlorensten Reservaten vor ihr (der Wissenschaft, M.G.) gehört die Erwartung, sie müsse X und Y zum Berufe verhelfen. Der Beruf folgt so wenig aus der Wissenschaft, dass sie ihn sogar ausschließen kann. Es führt zu nichts Gutem, wenn Institute, wo Titel, Berechtigungen, Lebens- und Berufsmöglichkeiten erworben werden dürfen, sich Stätten der Wissenschaft nennen.“
(Benjamin 1915 u. öfter)

1 Lehramt – ein Beruf in der Krise?

Bekanntlich zählen die Lehramtsstudiengänge zu der Minderheit universitärer Bildungsangebote, bei denen die spätere Beruflichkeit schon mit der Wahl des Studienplatzes geklärt zu sein scheint. Trotz dieser vermeintlich engen Kopplung des Lehramtsstudiums an den entsprechenden Beruf ist nicht zu übersehen, dass es quantitative AussteigerInnen-Quoten aus Lehramtsstudium und Referendarzeit gibt – vermutlich recht irritierend für VerfechterInnen festgelegter Beruflichkeiten schon im Studium, die sich dann zu bizarr anmutenden Forderungen nach einer Verbeamtung von Studierenden an speziellen Lehrerbildungsstätten versteigen (vgl. Brotkorb u.a. 2019).

Quantitative Studien geben Anhaltspunkte für die Dimension des Lehramtsausstiegs: So lagen die Schwundquoten im Lehramtsstudium, bezogen auf die Studienorte Rostock und Greifswald, zwischen mehr als 50 und bis zu 85% (Radisch/Zorn 2019, Radisch u.a. 2018), und die zusätzlich in Rechnung zu stellende Abbruchquote im Referendariat wird auf rund 20% geschätzt (Rosati u.a. 2015). Und: Immerhin ein knappes Viertel der berufserfahrenen Lehrkräfte hatte in einer etwas älteren Erhebung schon ernsthaft über die Aufgabe des Berufs nachgedacht (Allensbach-Institut 2012).

In Ergänzung zu diesen, im Blick auf die „Versorgung“ mit Lehrerinnen und Lehrern ja durchaus alarmierenden statistischen Zahlen, ermöglicht die persönliche Begleitung bei der beruflichen Neuorientierung von Lehramts-AussteigerInnen einen vertiefenden Blick auf die individuellen Krisenerfahrungen in Studium, Referendariat und Lehramts-Beruf. Dabei sind personale Beratungs- und Orientierungsangebote angezeigt, die den KlientInnen die Möglichkeit zur Erzählung ihrer eigenen Geschichte geben, individuelle Erfahrungen, Interessenlagen und Stärken auswerten und möglichst personenzentrierte und konkrete Alternativen und Lösungswege aufzeigen. (Vgl. zu diesem Beratungskonzept Griepentrog 2017) Im Folgenden schildere ich einige Beobachtungen und Erfahrungen aus dieser Beratungsarbeit, die ich auch als Symptome einer krisenhaften Entwicklung der Lehrerausbildung und des Lehramtes als Beruf deute.

2 Drei Zweiflerinnen am Lehramt

Frau A berichtet im Erstgespräch, dass sie aus gesundheitlichen Gründen ihre Referendarzeit bereits unterbrochen hat und für sich keine realistische Möglichkeit sieht, das Berufsziel Lehramt weiter ernsthaft anzustreben. Vor dem Gespräch hat sie in einer meiner Informationsveranstaltungen zu den beruflichen Alternativen zum Lehramt bereits Interesse an den Arbeitsfeldern „Diagnostik/Frühförderung“ sowie „Beratung“ entwickelt. Wir vereinbarten eine biographisch-ressourcenorientierte Übung zur Bestandsaufnahme ihrer Bildungsbiographie, prägenden Praxiserfahrungen, leitenden beruflichen und privaten Interessen, ausgeprägten Fähigkeiten und sonstigen Erwartungen an einen beruflichen Neustart. Im zweiten Beratungsgespräch entsteht im gemeinsamen, die persönliche Bestandsaufnahme auswertenden Brainstorming eine lange Liste von beruflichen Alternativideen, die sich von speziellen Nischen des Schulsystems (wie z.B.



den Waldorfschulen) über das schon angesprochene Feld der heil- und sonderpädagogischen Berufe bis zur pädagogischen Mitarbeiterin in kirchlichen, naturkundlichen oder erlebnispädagogischen Arbeitsbereichen bewegen. Auch Beratungsberufe spielen wieder eine Rolle.

Im folgenden, dritten Kontakt beschreibt Frau A. ihr mittlerweile noch klarer erkennbares „Chaos im Kopf“ so, dass sie zur Zeit bei allen im engeren und weiteren Sinn pädagogisch-betreuenden Berufsideen eine Art inneren Widerwillen spüre; „im Moment geht das ganze Pädagogische nicht!“ Zögernd und vorsichtig spricht sie andere, eher privatwirtschaftliche Arbeitsfelder wie z.B. Spielzeug-Fachgeschäfte an und ist erfreut, als wir diese Idee ernst nehmen und weitere Schritte entwickeln, zum Beispiel mit Probetagen zu klären, ob tatsächlich das Kundengespräch besser passt als die pädagogische Kommunikation. Frau A. formuliert abschließend, dass jetzt ein „roter Faden“ für die nächsten Schritte da ist.

Nach wenigen Monaten kann Frau A. dann, nach ausführlichen Erkundungen und weitgehender Genesung, ihre neuen Berufsziele klar benennen und Realisierungsschritte planen. Sie weiß jetzt, dass das ganz zu Anfang des Beratungsprozesses geäußerte „Arbeitsfeld Frühförderung und

Bewegung“ doch am besten passt und dass es jetzt darum geht, den passenden Qualifizierungsweg festzulegen und zu beginnen. Nach einigen Monaten meldet sie sich noch einmal und macht deutlich, dass „die Weiterbildung zur Motopädin (...) zum richtigen Zeitpunkt (kam), (sie) gefällt mir sehr gut. Vielen Dank noch einmal für Ihre Unterstützung und Beratung!“

Ein vor allem auf zeitökonomische Effizienz getrimmter Betrachter dieses Orientierungsprozesses, der mit fünf Terminen insgesamt etwa ein Jahr dauerte und nach diversen Ideensammlungen, ergebnisoffenen Brainstorming-Prozessen und Praxis-Erkundungen bei dem beruflichen Zielbereich endete, wo die Ratsuchende schon zu Beginn Neigungen äußerte, könnte zu dem Ergebnis kommen, dass hier in einer Kreisbewegung Zeit verschwendet wurde. Dies ist natürlich nicht so, wie auch der Dank der Klientin am Ende deutlich macht: Indem die berufliche Beratung nach dem Scheitern des Lehramtes den beruflichen Umbruchprozess im Leben der Ratsuchenden geduldig begleitete und den gedanklichen und zeitlichen Raum zur ergebnisoffenen Suche nach diversen Alternativen ermöglichte, konnte erstens die persönlich belastende Abbruchserfahrung gut bewältigt werden und zweitens ohne zu viel Druck eine mögliche Alternative so gut entwickelt und geprüft werden, dass sie sich als tragfähig erwies.

Frau B, seit wenigen Jahren fest eingestellte Lehrerin, bezeichnet sich in ihrer Stelle als „ziemlich unglücklich“: Sie schildert eine autoritäre und auf Leistung bedachte Schulleitung mit wenig beruflichem Freiraum und eigener Überforderung durch zu viele Sonderaufgaben. Persönliche Leistungsdefizite können hier nicht bestehen, ihren Hochschulabschluss und ihr zweites Staatsexamen hat

sie mit 1,1 bzw. 1,0 abgelegt. Eine Versetzung an eine andere Schule oder die gezielte Suche nach einer Stelle im Privatschulwesen ist für sie z.Zt. kein Thema. Skeptisch ist sie auch gegenüber einer angebotenen Promotionsstelle in der Wissenschaft; dagegen hat sie sich auf die Stelle einer Referentin bei einem Träger sozialer Dienstleistungen bereits beworben.

Im Folgekontakt wird klar, dass der Plan von Frau B., den Schuldienst zu verlassen, schon ziemlich konkret geworden ist. Für ein Personalgespräch mit Schulleitung und Schulbehörde (beide wollen die Ratsuchende im Schuldienst halten) werden in der Beratung zwar konkrete Wünsche und Forderungen gesammelt, daneben hat sich Frau B. aber bereits erneut für eine Bildungsreferentenstelle bei einem kirchlichen Sozialunternehmen beworben. Diese Lösung deckt sich mit meinem Eindruck als Berater, dass eine Tätigkeit als Referentin für Schulen und Bildung im Kirchen- oder Sozialbereich gut passen könnte. Bei der Diskussion denkbarer „Nischensuche“ und beruflicher „Überlebensstrategie“ im Schulsystem macht Frau B. deutlich, dass sie wahrscheinlich eher kündigen als noch weiter „durchhalten“ wird. Sie wird auch die gezielte Recherche von Arbeitgebern und Stellen im außerschulischen Bildungsbereich fortsetzen und sich damit eine reale Chance zum Ausstieg aus dem Schuldienst weiter erarbeiten.

Frau C ist seit fast zwei Jahrzehnten im Schuldienst als verbeamtete Lehrerin für die Sekundarstufe 1. Sie hat einige Schulwechsel hinter sich, berufliche Erfahrungen an Hauptschulen und arbeitet seit einigen Jahren auf einer Vollzeit-Stelle an einer Gesamtschule, die sich durch eine aufwändige Elternarbeit von anderen Schulen abhebt. Frau C. ist seit einigen Monaten krank geschrieben, von ärztlicher Seite ist ein Ausstieg aus dem Lehramt bereits angesprochen worden.

Um eine Skalierung zwischen 0 und 10 gebeten, bezogen auf die Stärke des Ausstiegswunsches, skaliert sie sich bei „9“, also recht stark. Befragt, was im konkreten Berufshandeln anders sein müsse, damit ihr Problem nicht mehr bestünde, antwortet sie im Erstkontakt: „Eigentlich alles...“ Und: wenn sie noch einmal völlig neu ihre Berufslaufbahn beginnen könnte, würde sie gern handwerklich tätig sein und dabei „nicht viel reden müssen“.

Wir sprechen im ersten Schritt eine erste informatorische Recherche und die Weiterführung des begonnenen Orientierungsprozesses mit selbsterkundenden Handlungsformen ab:

- Frau A. wird sich informell bei Personalvertretung und Gewerkschaft nach Umsetzungsverfahren zu Verwaltungstätigkeiten im Landesdienst aus gesundheitlichen Gründen und nach möglichen Verlusten bei Kündigung des Beamtenverhältnisses sowie zu Supervisionsangeboten für LehrerInnen erkundigen.
- Sie erhält von mir nach der Erstberatung eine informativische Übersicht zu denkbaren Alternativen zum Lehramt sowie die Anleitung für eine umfassende, ressourcenori-

entierete Brainstorming-Übung zum eigenen Bildungs-, Berufs-, Interessen- und Stärkenprofil; deren Ergebnisse wollen wir beim nächsten Termin besprechen.

In zwei weiteren, ausführlichen Terminen berichtet Frau C. nicht nur, dass ihre Recherchen zu einem möglichen Wechsel als Landesbeamtin in nicht lehrende Tätigkeiten nicht ermutigend seien, sondern sie beteiligt sich mit ausführlichen, selbstreflexiven Beiträgen recht aktiv an der gemeinsamen Sammlung denkbarer beruflicher Alternativen. Diese bewusst assoziativen und nicht bewerteten Ideen reichen von Veränderungsmöglichkeiten innerhalb des Lehrerinnen-Berufs (z.B. Versetzungsanträge hin zu nicht so „hochengagierten“ Schulen, selbstorganisierte Supervision, andere Schulformen) über schuldienstnahe Tätigkeitsideen wie z.B. in Verlagen für Lehr- und Lernmedien bis hin zu eher supervisorischen Anregungen zur veränderten Einsortierung der Lehramts-tätigkeit im Verhältnis zu weiteren Aktivitäten und Handlungsfeldern im individuellen Leben – was auch Anregungen für interessante, nicht klassisch schulbezogene Nebentätigkeiten ergibt. Auch Ideen für ein Sabbatjahr sowie befristete Auslandstätigkeiten stehen im Raum und „verflüssigen“ die ursprünglich empfundene starre Fixierung auf die vermeintliche Ausweglosigkeit der akuten beruflichen Situation. Auch konkrete, eher den Berufsalltag coachende Ideen, z.B. für die Sicherstellung klar definierter Zeiten der „Nicht-Erreichbarkeit“ entstehen im gemeinsamen Nachdenken und verstärken das Selbstwirksamkeitsbewusstsein der Klientin. Besondere Bedeutung nimmt in dieser Phase des Prozesses auch die neu, nämlich positiv, zu wertende und zu stärkende Figur der „Nein-Sagerin“ im aufgestellten „inneren Team“ der Ratsuchenden ein (vgl. Pörksen/Schulz von Thun 2014, S. 92 – 97)

Im vierten, den Orientierungsprozess zunächst abschließenden, Termin stellt Frau C. ihren mittlerweile erarbeiteten Handlungsplan vor. Sie plant einen Reha-Aufenthalt und danach ein Weiterarbeiten im Lehrerinnen-Beruf mit veränderten Rahmenbedingungen: Die Rückkehr an die bisherige Schule soll gekoppelt werden mit klaren, entlastenden Absprachen mit der Schulleitung, parallel wird Frau C. die Versetzung an eine Schule mit weniger Sonderaufgaben und besonderen Projekten betreiben. Die „Nein-Sagerin“ und die damit verbundene „Selbstfürsorgende“ im „inneren Team“ schätzt Frau C. als neu entdeckte und wertgeschätzte Begleiterinnen beim anstehenden Handlungsprozess und bedankt sich explizit für dieses Ergebnis der gemeinsamen Orientierungsarbeit.

3. Langjährige Beobachtungen: Wer denkt wann und warum an einen Ausstieg aus dem Lehramt?

Überblickt man als langjähriger Beratungspraktiker die mittlerweile sehr zahlreichen beruflichen Orientierungsprozesse zum „Ausstieg aus dem Lehramt“, so lassen sich vier Fallgruppen unterscheiden.

Im **Studium** treten Zweifel am Berufsziel „Lehramt“ vor allem in fortgeschrittenen Phasen des entsprechenden Bachelor-Studiums sowie in und nach dem Praxissemester im Master of Education vorrangig aus folgenden Gründen auf:

- eine von Studierenden häufig beobachtete hohe Arbeitsbelastung von LehrerInnen im Beruf, mit zunehmender Aufgabenfülle und überproportionalen Zuwächsen bei unterrichtsfernen Aufgaben,
- den in Praktika und Berichten aus dem Schulalltag als sehr schwierig erlebten Umgang mit zunehmender Heterogenität und einer als wenig durchdacht empfundenen Umsetzung schulischer Inklusion,
- das Erleben von Teilen der Kollegien als demotiviert, zynisch und/oder überfordert.
- Vereinzelt kommt es bei erfolgreichen AbsolventInnen des Lehramts-Masterstudiums zu speziellen Zweifeln am Referendariat und am Berufsziel „Lehramt“, wenn die Tätigkeit im Schuldienst als intellektuell unterfordernd bewertet wird. Stellen als wissenschaftliche Nachwuchskräfte sind hier in einigen Fällen naheliegende Alternativen.

Das drohende oder zum Zeitpunkt der Beratung häufig schon feststehende **Scheitern im Referendariat** ist quantitativ, aber auch von der individuellen psychosozialen Problemlage her der „größte Brocken“ im Themenfeld „Ausstieg aus dem Lehramt“. Dabei lassen sich folgende Ursachen benennen, die bei den Beratungen und Orientierungsveranstaltungen explizit oder implizit deutlich werden:

- Der LehrerInnenberuf ist prinzipiell durch eine komplizierte Konstellation beim Berufseinstieg gekennzeichnet, da von Anfang an die komplette und komplexe Unterrichtssituation durchlebt und durchgestanden werden muss – eine AnfängerInnen latent überfordernde Situation mit einer komplizierten Überschneidung von Fachlichkeit, Gruppendynamik und Gestaltung von Auftritten vor Gruppen.
- Dabei können differierende, teilweise widersprüchliche Rückmeldungen und Bewertungen von FachleiterInnen, MentorInnen sowie SchülerInnen den Stress vergrößern.
- Im Vergleich zu Trainee- und Einstiegsprogrammen in anderen Berufen ist – außer bei den SeiteneinsteigerInnen in das Lehramt – der Verzicht auf ein persönliches Auswahl- bzw. Eignungsfeststellungsverfahren bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst ein problematischer Sonderfall.
- Anscheinend geben die real existierenden Lehramtsstudiengänge wenig valide Eignungshinweise für den LehrerInnenberuf, letztlich scheint auch die eignungsdiagnostische Funktion des Pflichtpraktikums in lehramtsbezogenen Masterprogrammen eher gering zu sein. So treten allgemeinpädagogische, gruppendidaktische,

fachdidaktische und auch fachwissenschaftliche Probleme häufig erst im Referendariat auf und können unter dem dort herrschenden Zeitdruck kaum behoben werden, ohne dass es zu einer weiteren Überlastung kommt.

- Letztlich kommt es bei ReferendarInnen teilweise auch recht wenig zu einer reflektierten, sich selbst stärkenden Auseinandersetzung mit dem eigenen Resilienz-Potential: Man wünscht in den Ausstiegsberatungen den KlientInnen manchmal auch eine Art „starken Trotz“, sich von den schwierigen Einstiegsbedingungen nicht zu schnell unterkriegen zu lassen!
- In diesem Zusammenhang fällt ganz besonders das Fehlen professioneller Supervision als Regelangebot auf – das sog. „Coaching“ der AusbilderInnen ist mit der unprofessionellen Verquickung von Ausbildungs-, Bewertungs- und Beratungsrolle kein hinreichender Ersatz.

Ausstiegswünsche aus dem Lehrerberuf bei schon vorhandener Planstelle können durch folgende Rahmenbedingungen und Überlegungen gekennzeichnet sein:

- Psychosomatische Erkrankungen, z.B. Erschöpfungsdepressionen sind fast zwangsläufig Anlass zur ernsthaften Klärung eines Lehramtsausstiegs – seltener kommt es präventiv zur Klärung von Alternativen, bevor eine Erkrankung manifest geworden ist.
- Fehlende coachende oder supervidierende Begleitangebote zum Berufsalltag begünstigen ein „Sich-Festfahren“ mit z.B. belastungsinduzierten Erkrankungen – umso dankbarer werden solche Reflexionsmöglichkeiten im Neuorientierungsprozess wahrgenommen, wie das Beispiel von Frau C. zeigt.
- Entlastend sind hierbei Suchbewegungen nach pädagogischer Arbeit außerhalb der typischen „Staatsschule“ (Waldorf- oder Montessorischulen, Zirkusschule, LehrerIn auf einer Nordseeinsel, Auslandsschulen etc.), ebenso wie das gedankliche Durchspielen eines kompletten beruflichen Neustarts (Zweitstudium, zweite Berufsausbildung, Quereinstieg in nicht lehrende Berufsfelder aufgrund des vorhandenen Hochschulabschlusses etc.).
- Ein echtes Ausstiegshindernis kann bei langjähriger Beschäftigung die häufig erfolgte Verbeamtung sein, die beim Ausstieg zu Verlusten bei der Altersabsicherung führt – dann kann sich der Beamten-Status als „goldene Fessel“ an einen ungewollten Beruf erweisen.

Insgesamt zeichnet die orientierende und beratende Arbeit mit den an einem Ausstieg aus dem Lehramt interessierten Ratsuchenden ein plastisches Bild von einem „Beruf in der Krise“ und einem „Schulsystem im Dauerstress“:

- Die Arbeit in den Schulen und das Schulsystem werden als von Hektik, Zeitnot und Überlastung geprägt erlebt, berufserfahrene KollegInnen sind häufiger Beispiele

für Überforderung, Überlastung und Demotivation, seltener bieten sie positive Rollenmodelle.

- Das Lehramtsstudium wird einerseits als fachlich nicht gleichwertig mit den fachwissenschaftlichen Master-Abschlüssen, andererseits als für das Berufsfeld Schule als zu wenig qualifizierend erlebt, vor allem im Blick auf grundlegende (fach-)didaktische Kenntnisse, Analyse- und Vermittlungskompetenzen.
- Das Referendariat erleben – wenig überraschend – Ausstiegsinteressierte als extrem anstrengend und häufig überfordernd – teilweise fachlich, teilweise aber auch pädagogisch-didaktisch. Die Betreuung und Beurteilung durch AusbilderInnen und MentorInnen beurteilen Ausstiegsinteressierte dagegen uneinheitlich: teilweise als willkürlich, teilweise aber auch als unterstützend und zugewandt.

4. Thesen zur Beratung und Orientierung von Studien- und Berufserfahrenen und zu einer flexibleren LehrerInnenbildung

- 4.1. Berufliche Orientierungs- und Beratungsprozesse enthalten, speziell bei Berufserfahrenen mit Klärungswünschen zur beruflichen Neuorientierung, häufig Elemente von Coaching und Supervision: Es ist hier besonders lohnenswert, über eine rein informationsorientierte Orientierung und Beratung hinauszugehen und reflexive Anstöße zur persönlichen Bilanz der bisherigen Berufserfahrungen und bei Bedarf zu veränderten inneren Haltungen gegenüber der Berufsarbeit zu geben.
- 4.2. Die zahlenmäßig recht große Gruppe der LehramtszweiflerInnen zeigt in besonders anschaulicher Weise, dass eine geklärte Studienentscheidung nicht automatisch eine gelungene, realitätsadäquate berufliche Orientierung beinhaltet; eine ausschließliche Studienwahlberatung und -orientierung ohne Betrachtung der sich an die Studienphase anschließenden beruflichen Perspektiven reicht nicht aus.

4.3. Andererseits sollten sich professionell Beratende und Orientierende bewusst machen, dass berufliche Beratungs- und Orientierungsangebote oft nur recht begrenzte prophylaktische Wirkungen haben: Unsere Arbeit hat vor allem eine die Ratsuchenden unterstützende Wirkung, wenn sie uneingeschränkt akzeptiert, dass wir häufig reaktiv, auf Berufskrisen reagierend, arbeiten, und dass wir zu jedem Zeitpunkt im Lauf des beruflichen Lebens Neuorientierungsimpulse und -fragen akzeptieren und ohne Wertung bearbeiten. In diesem Sinne gibt es für uns Beratende keine gescheiterten Berufsbiographien – und wir sollten unser berufliches Tun nicht an der problematischen Norm ausrichten, dass es die geschilderten beruflichen Orientierungskrisen im Verlauf des Berufslebens nicht mehr geben sollte.

4.4. Den „Unwuchten“ im Lehrerbildungssystem – häufige Ausstiegsüberlegungen, nur nachrangige Möglichkeiten zum Seiteneinstieg für motivierte SpäteinsteigerInnen und Probleme bei der Durchlässigkeit zu anderen Studien- und Berufswegen – könnte mit einer grundlegenden Neuausrichtung der Lehrerausbildung in Hochschule und Berufseinstiegspraxis begegnet werden:

- Kein/e StudienbewerberIn sollte sich schon direkt nach dem eigenen Abitur auf ein Lehramtsstudium und damit auf das Lehramt als Berufsziel festlegen müssen, sondern Gelegenheit haben, im Lauf der Studienzeit das Lehramt als eine von mehreren denkbaren beruflichen Optionen für sich zu prüfen, aber auch Qualifikationen für andere Berufsfelder erwerben können. Andererseits sollten motivierte, akademisch vorgebildete SpäteinsteigerInnen in das Lehramt nicht auf nachrangige Seiteneinstiegswege verwiesen werden, sondern sich als gleichberechtigte „Regelbewerber“ um eine Stelle im Schulwesen bemühen können. Dazu wären die bisherigen Lehramtsstudiengänge durch Studienangebote zu ersetzen, bei denen fachwissenschaftliche Qualifikationen in den potentiellen Unterrichtsfächern



Martin Griepentrog, geb. 1958, Dr. phil., arbeitet seit mehr als 20 Jahren hauptberuflich in der beruflichen Beratung von fortgeschrittenen Studierenden und AkademikerInnen mit Berufserfahrung. Vor der Tätigkeit als Berufsberater hat er ein Lehramtsstudium und das Gymnasiallehrer-Referendariat abgeschlossen und als Historiker u.a. in der universitären Geschichtsdidaktik und der LehrerInnenausbildung gelehrt.

magriepentrog@aol.com

Foto: privat

oder auch in der Kindheits- oder Sonderpädagogik durch Studien in den Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften so ergänzt werden können, dass eine berufliche Option „Lehramt“ als eine unter mehreren Optionen möglich wird. Diese Studienangebote sollten für berufserfahrene InteressentInnen auch modular und berufsbegleitend angeboten werden. Der bildungswissenschaftlich-fachdidaktische Teil eines Studiums mit beruflicher Option „Lehren und Vermitteln“ kann dann auch Kompetenzen für außerschulische pädagogische Aufgaben vermitteln (z.B. im Fach Geschichte für Museums- oder Gedenkstättenpädagogik).

- Das Referendariat sollte durch ein bedarfsorientiertes Traineeprogramm zum Lehramt an den Schulen ersetzt werden: Bei diesem Modell suchen sich Schulen unter den BewerberInnen – sowohl jüngeren HochschulabsolventInnen als auch außerschulisch erfahrenen SpäteinsteigerInnen – ihre Trainees in einem „schul-scharfen“ Einstellungsverfahren nach ihrem konkreten Stellenbedarf selbst aus und sind dann so vital an deren Erfolg interessiert, dass eine gute Betreuung zwangsläufig zustande kommt. Dieses schulpraktische Traineeprogramm enthält dann natürlich auch Supervisionen und Coachings, durchgeführt durch externe AnleiterInnen.
- Den „deutschen Sonderfall“ eines verbeamteten und damit hoheitlich und laufbahnrechtlich ausgerichteten Lehramts gibt es in diesem flexiblen, unterschiedliche Biographien wertschätzenden Studien- und Qualifizierungsmodell dann natürlich nicht mehr.

Literatur:

Allensbach-Institut für Demoskopie (2012), Lehre(r) in Zeiten der Bildungs-panik. Eine Studie zum Prestige des Lehrerberufs und zur Situation an den Schulen in Deutschland im Auftrag der Vodafone-Stiftung, 24.04.2012, in: https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/allensbach_04_2012.pdf Zugriff am 4.9.2019

Benjamin, Walter (1915), Das Leben der Studenten. In: *Der Neue Merkur* 2/ 1915, S. 727-737, hier zit. n.: https://de.wikisource.org/wiki/Das_Leben_der_Studenten, Zugriff am 3.4.2021

Brotkorb, Matthias/ Katjas Koch/ Klaus Zierer (2019), Verbeamtung schon im Studium. Zukünftige Lehrer sollten an einer Akademie ausgebildet werden – und von Anfang an unterrichten. *Die Zeit* Nr. 52/2019; https://www.zeit.de/2019/52/lehrer-beamtenstatus-ausbildung-akademie-unterricht?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.bing.com%2F (Zugriff am 3.4.2021)

Degener, Janna (2018), Raus aus der Schule: Ausstieg aus dem Lehramt. <https://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2018/06/20/ausstieg-lehramt/> v. 25.07.2018, Zugriff am 3.9.2019

Druschke, Diana / Reinhard Seib (2017), Lehrkraft ein Leben lang? Eine Interviewstudie zu Berufswechsel und alternativen Karriere-pfaden im Lehrerberuf. In: *Profil* Juli-August 2017, S. 16 – 26; https://www.dphv.de/fileadmin/user_upload/veranstaltungen/2017_07-08_Lehrkraft_ein_Leben_lang.pdf (Zugriff am 3.9.2019)

Griepentrog, Martin (2017), Lebensbegleitende Berufsberatung für Studierende und Hochschulabsolventen/innen. In: *dvb-forum* 2/2017, S. 4-7.

Pörksen, Bernhard/ Friedemann Schulz von Thun, Kommunikation als Lebenskunst. Philosophie und Praxis des Miteinander-Redens, Heidelberg 2014.

Radisch, Falk /Dirk Zorn (2019), Sag mir wo die Lehrer sind... Gastbeitrag v. 09.04.2019, <https://www.jmwiarda.de/2019/04/09/sag-mir-wo-die-lehrer-sind/> (Zugriff am 3.9.2019)

Radisch, Falk u.a. (2018), Studienerfolg und -misserfolg im Lehramtsstudium – Abschlussbericht vom 30.06.2018, in: https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1605185 (Zugriff am 4.9.2019)

Rosati, Anne-Sophie u.a. (2015), Der Vorbereitungsdienst belastet stärker als vermutet. *GEW Bremen* 16.09.2015, <https://www.gew-hb.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/der-vorbereitungsdienst-belastet-staerker-als-vermutet/> (Zugriff am 3.9.2019)