

Call for Papers für die Ausgabe 47 (Dezember 2024) von bwp@:

Attraktivität des Lehrer:innenberufs in der Berufsbildung

Die Gewinnung von Lehrkräften, die zukunftsgerichtete Gestaltung der Lehrer:innentätigkeit und deren Wertschätzung sowie die Aus-, Fort- und Weiterbildung stellen aktuelle Herausforderungen dar, die für einen qualitätvollen Unterricht an berufsbildenden Schulen und die Schulentwicklung von grundlegender Bedeutung sind. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) hat dies – schulartübergreifend – unlängst in ihrem Gutachten „Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht“ ausführlich beleuchtet und auf dieser Grundlage Empfehlungen ausgesprochen. Für die berufsbildenden Schulen war und ist der Lehrkräftemangel zumindest in einigen beruflichen Fachrichtungen eine „Dauerbaustelle“, auch in den kommenden Jahren ist für alle beruflichen Fachrichtungen mit einer Mangelsituation zu rechnen. Vor diesem Hintergrund erweist sich die Attraktivität des Lehrer:innenberufs als grundlegendes Handlungsfeld für die (Berufs-) Bildungspolitik und -praxis. Diese Attraktivität wird durch eine Fülle von Faktoren beeinflusst. Dazu gehören vor allem die Tätigkeit, die Arbeitsbedingungen und die Honorierung, aber auch die Qualifizierung sowie die Ansprache verschiedener Zielgruppen.

Mit der Ausgabe 47 von bwp@ möchten wir Beiträge versammeln, die die Attraktivität des Lehrer:innenberufs vor allem unter der Perspektive von Flexibilität betrachten und sich für das Tätigkeitsfeld der berufsbildenden Schulen den folgenden Themenschwerpunkten zuordnen lassen:

I. Arbeit neu denken – Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen modern gestalten und honorieren

In diesem Schwerpunkt interessieren uns Beiträge, die sich mit Möglichkeiten, Potenzialen und Herausforderungen einer Flexibilisierung der Berufstätigkeit von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen befassen. Adressiert sind hier insbesondere Fragen flexibler Arbeitszeitmodelle, der Gestaltung berufsbildender Schulen, der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung von Unterricht, etwa als Distanzunterricht bzw. Hybridunterricht bzw. Blended Learning, Bildungsgangarbeit sowie regionale Konzepte. In diesem Schwerpunkt wollen wir die Neugestaltung von Tätigkeiten selbst und deren Arbeitsbedingungen aufgreifen. Mögliche Bezugspunkte sind Fragen von New Work. Auch die Honorierung der Lehrkräfte – sowohl monetär als auch gezielte Entlastungsmodelle oder Instrumente zum Ausbau der Wertschätzung – spielen für die Attraktivität eine grundlegende Rolle. Dazu gehören auch transparente Karrieremodelle für Lehrkräfte berufsbildender Schulen.

Nicht adressiert, obwohl es deutliche Bezüge gibt, sind Fragen der multiprofessionellen Teamarbeit, sowie mikrodidaktische und nicht fundamental die Arbeit der Lehrpersonen ändernde Neugestaltungen.

II. Die Qualifizierung neu denken – Wege der Professionalisierung flexibilisieren

In diesem Schwerpunkt stehen flexible und bedarfsgerechte Modelle der Professionalisierung zukünftiger Lehrpersonen im Zentrum, bspw. Lehrer:innenbildung. Angesprochen werden sollen in diesem

Schwerpunkt die Modelle zur Professionalisierung von Quereinsteiger:innen, Teilzeitmodelle (z. B. Teilzeit-Referendariat), Ausbildungsmodelle, die in besonderer Weise Care-Verpflichtungen berücksichtigen, individualisierte Modelle, berufsbegleitende Studienmodelle oder Modelle des dualen Studiums für den Lehrer:innenberuf. Erwünscht sind auch Beiträge zu Modellen, die explizit einzelne Zielgruppen adressieren, vor allem Lehrkräfte bzw. Lehramtsstudierende aus dem Ausland und zum Einstieg von Absolvent:innen berufs- und wirtschaftspädagogischer Studiengänge, die sich nach dem Studium für eine Berufstätigkeit außerhalb der Schule entschlossen haben und nun neu orientieren.

Eine reine Beschreibung der vielfältigen Modelle der Kombination von Universitäten und Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaft sehen wir hier nicht, wobei wissenschaftliche Evaluationen durchaus eingereicht werden können. Grundlegende Neugestaltungen, die über bereits etablierte Konzepte hinausgehen, können sich für Beiträge in diesem Schwerpunkt in der Konzept- oder Umsetzungsphase befinden.

In diesem Schwerpunkt nicht angesprochen sind Beiträge zur Neugestaltung schulpraktischer Erfahrungen, Praxissemester oder vergleichbare Ansätze oder curriculare Arbeiten mit Blick auf eine höhere Passung zur Realität in Schulen im Rahmen vorhandener Studienmodelle.

III. Die richtigen Lehrpersonen gewinnen – Professionelles Marketing und Recruiting für den Lehrberuf

Sinkende Zahlen von Studienbewerber:innen und Absolvent:innen zeigen die Erfordernis, geeignete Personen für den Beruf und den Wirkungsort der berufsbildenden Schulen zu gewinnen, auch angesichts des derzeitigen Fachkräftemangels. Während Unternehmen Marketing, etwa in den sozialen Netzwerken, und Recruiting professionalisiert haben, sind die Akteur:innen im Bereich des Lehrer:innenberufs bisher eher zurückhaltend.

Angesprochen sind hier Fragen eines professionellen Marketings für gezielte Akquise und gezieltes Recruiting von Lehrkräften beruflicher Schulen. Dazu gehören unter anderem eine Definition von Zielgruppen, die Wahl der Kanäle und Instrumente, etwa soziale Medien, die Bestimmung von Promotor:innen und Influencer:innen. Besonders angesprochen sind hier neben Social-Media-Modellen die Perspektive eines modernen Brands für den Lehrberuf, aber auch eines Employer Brandings. Dazu gehört auch die Transparenz über Karrieremodelle an beruflichen Schulen.

In allen drei Schwerpunkten wollen wir Praktiker:innen aus Schulen, Personen aus den Studienseminaren, den Ministerien und nachgeordneten Behörden, Kommunen oder Verbänden explizit zur Mitarbeit auffordern. Bitte beachten Sie dazu auch besonders die Möglichkeit eines Beitrags im Format „Aus der Praxis“, das vor allem diese Gruppe von Autor:innen adressieren könnte. Wenn Sie entsprechende Partner:innen aus der Praxis kennen, freuen wir uns darüber, dass Sie diese auf diesen Call hinweisen. Denkbar sind in diesem Format unterschiedliche Formen eines Beitrags, z. B. ist auch die Anfertigung von Praxisbeiträgen in einer Zusammenarbeit zwischen Praxispartner:in und Wissenschaft möglich oder auch Interviews, etc. Sprechen Sie uns bei Ideen dazu gern an (redaktion47@bwpat.de).

Interessent:innen an Ausgabe 47 von **bwp@** bitten wir, uns spätestens bis zum

17. Mai 2024

ein ca. einseitiges **Exposé** (Vorlage: https://www.bwpat.de/vorschau/expose_vorlage_bwpat47.docx) ausschließlich an redaktion47@bwpat.de zu senden.

Die Exposés werden anhand folgender Kriterien bewertet:

- Relevanz des Themas / Bezug zum Call for Papers
- Fragestellung / Erkenntnisinteresse resp. Intention des Beitrags
- Methodisches Vorgehen (Exploration, Datenauswertung, Literaturstudie, Theorieanalyse, Erfahrungsbericht etc.)
- Aufbau und geplante Gliederung des Textes
- Zuordnung zu einem der vier möglichen **bwp@** Beitrags-Formate (*Forschungsbeitrag, Diskussionsbeitrag, Berichte & Reflexionen* oder *Aus der Praxis*), siehe dazu: <http://www.bwpat.de/bwp-formate>).

Bitte verwenden Sie dafür die auf der **bwp@**-Homepage unter Vorschau zu findende Formatvorlage (www.bwpat.de/bwpat-vorschau/cfp), der wir nicht nur den Titel und die inhaltliche Ausrichtung des geplanten Beitrags entnehmen können, sondern auch Informationen zur Autorin/zum Autor bzw. zu den Autor:innen und die Zuordnung zu einem der möglichen **bwp@** Beitrags-Formate.

Wir informieren Sie bis **5. Juni 2024**, ob wir Ihren Beitrag aufnehmen können und wie das weitere Procedere ablaufen wird. Die Beiträge selbst erbitten wir bis spätestens **16. September 2024** (ausschließlich unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formatvorlage).

Online gehen wird Ausgabe 47 im Dezember 2024.

Karl Wilbers, Nicole Naeve-Stoß, Silke Lange & Matthias Söll

(Inhaltlich verantwortliche Herausgeber:innen von **bwp@ Nr. 47**)