

Berufliches Lehren in der Krise?

Verhindern Lernmanagementsysteme, Künstliche Intelligenz und Distance Learning einen produktiven Lehr-Lern-Prozess? – Lösungsansätze aus Ausbildungs- und Unterrichtspraxis sowie der Wissenschaft

Die technische und gesellschaftliche Entwicklung führt u. a. angesichts einer zunehmenden Digitalisierung von Prozessen (zuletzt „künstliche Intelligenz“) und der dadurch möglichen passgenau(er)en Steuerung von Prozessen zu immer dynamischer werdenden Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten. Dies führt auf der einen Seite dazu, dass die Ausbildungsberufe auf curricularer Ebene weiter ausdifferenziert und arbeitsprozessnäher ausgestaltet werden, auf der anderen Seite zur Tendenz einer Akademisierung. Für die Berufsausbildung geht die Entwicklung dahin, sie zunehmend durch Zusatzqualifikationen anzureichern oder aber sogar das ganzheitliche Konzept der deutschen Berufsausbildung aufzuweichen und die Modularisierung der Ausbildung anzustreben.

Neben der technischen Entwicklung, deren Wirkungen im Beruf und im Alltag vielfältig wahrnehmbar sind, stehen weitere gesellschaftliche Herausforderungen im Raum. Zuerst ist das der Klimawandel und die zunehmend drängender werden Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen, jedoch ebenso die demografische Entwicklung, die langfristigen Folgen der Pandemie, der Fachkräftemangel auch bei den Lehrkräften für berufsbildende Schulen sowie die Integration/Inklusion von nach Deutschland ziehenden Menschen unterschiedlichen sprachlichen und kulturellen Hintergrunds.

Seit einiger Zeit sinken die Ausbildungszahlen. Lehrkräfte werden auch an den Berufsbildenden Schulen

ohne oder mit nur geringem pädagogisch-didaktischem Hintergrund eingestellt. Gleichzeitig müssen sie sich insgesamt immer tiefer in immer mehr Spezialgebiete einarbeiten und die gesellschaftliche Mündigkeit im Blick behalten sowie den Ansprüchen einer nachhaltigen Entwicklung und heterogener werdenden Lerngruppen gerecht werden. Damit sind ihre Kompetenzen, ihre Haltung, Selbstorganisation und Flexibilität, ihre Möglichkeiten der Zusammenarbeit im Team, die Einrichtung von Unterstützungssystemen usw. angesprochen. Nicht immer können sie und die Schulen diesen genügen. Die Digitalisierung wird in dieser Situation gerne als Ausweg angesehen.

Lernmanagementsysteme (LMS) können dabei ein wichtiges Element sein. Sie unterstützen auch nicht versierte Lehrkräfte bei der Planung von Unterricht. Jene sowie Auszubildende haben jedoch zunehmend das Empfinden, sich in Planung und Umsetzung ihrer Lehrarrangements auf einem schmalen Grat zu bewegen. Der Preis für den schnellen Entwurf von Lernarrangements ist der Verlust von Flexibilität. Es werden die didaktischen Möglichkeiten, die digitalisierte Lernarrangements bieten, oft als sehr eingeschränkt erlebt, was der Kreativität enge Grenzen setzt. Und nicht zuletzt führt das zu Schematisierungen der Lernfortschrittsplanung, was modularen Unterrichts- und Unterweisungsformen Tür und Tor öffnet. Das wirft die Frage auf, ob solche Settings für den Erwerb beruflicher Gestaltungskompetenz überhaupt hilfreich sein können.

Es ist also dringend nötig, dass Lehrkräfte und Auszubildende Orientierung finden. Folgende Fragen können uns leiten:

- Wie sollte Lehren gestaltet sein? Mit welchen Intentionen und Konzepten unterrichten Lehrkräfte? Wie können sie sich (auch im Team) selbst in der Weise organisieren, in der sie den Problemen und Anforderungen gewachsen sind? Diese Fragen könnten im Rahmen der geplanten Zukunftswerkstatt bzw. durch Best Practice-Beispiele zur Diskussion gestellt werden.
- Wie sollten Lernräume (auch des Distance Learning) gestaltet sein, um den Anforderungen gerecht zu werden und wie kann das erreicht werden?
- Können an den Schulen vorgehaltene technische Systeme (Lernmanagementsysteme, KI) Hilfestellung geben? In wieweit eröffnen diese neue Wege bzw. sind sie (wirklich) geeignet Unterstützung zu geben? Schränken sie nicht wiederum die Flexibilität durch Schematisierungen ein?
- Welchen Anforderungen muss sich die Ausbildung der Lehrenden der *ersten* (Studium) *zweiten* (Vorbereitungsdienst) und *dritten* Phase (Fortbildung) stellen und wie kann das geschehen? Wie kann insbesondere den quer- bzw. seiteneingestiegenen Kolleginnen und Kollegen im Rahmen von Fort- und Weiterbildung Unterstützung gegeben werden? Welche Konzepte sind dafür geeignet?

Den Anspruch gangbare Wege zu finden, stellen wir an die BAG-Fachtagung 2024 und hoffen dabei auf Ihre Ideen, Erkenntnisse und Erfahrungen und **bitten um Ihre Mitwirkung**.

Die Tagung wird in verschiedenen Formaten stattfinden. Geplant sind (evtl. fachrichtungsbezogene) **Symposien**, auf **schulische und betriebliche** Problemlagen fokussierte **Workshops** mit Impulsvorträgen (ca. 10 Min.), Workshops mit einem Fokus auf **wissenschaftliche Forschungsfragen und Ergebnisse** (Beitragsdauer bis zu 30 Min.), ein **Markt der Möglichkeiten mit Postersession** und ggf. eine **Zukunftswerkstatt**.

Besonders möchten wir, dass mit dem neuen Format „**Young Teachers**“ ein zusätzlicher Raum für Ideen und Austausch für all die Ansätze geschaffen werden soll, die sich nicht (nur) aus den etablierten Strukturen beruflichen Unterrichtens speisen.

Die Zuordnung zu den Rubriken „Workshop“ oder „Zukunftswerkstatt“ geschieht durch das Tagungsmanagement.

Bitte reichen Sie Ihr Abstract in der Länge von max. einer A4-Seite bis zum 30.11.2023 über diesen [Link](#) ein und geben Sie die gewünschte Dauer Ihres Beitrags an.

Hier können Sie sich einen Überblick über die Tagungsstruktur verschaffen und Ihren Beitrag einordnen.

Ihre

BAG Elektro-, Informations-, Metall und Fahrzeugtechnik e. V.