

LVV 2018-B02: Ausbildung von Lehrkräften im Land Brandenburg

Antragsteller/in:	Geschäftsführender Landesvorstand
Status:	angenommen
Sachgebiet:	4 - Hochschule/ Forschung und Weiterbildung
Antragsblock:	LVV 2018-B

Ausbildung von Lehrkräften im Land Brandenburg

Die LVV möge beschließen:

Die GEW Brandenburg fordert:

1.

Die Zahl der Studienplätze für Lehrkräfte an der Universität Potsdam ist den hohen zukünftigen Einstellungsbedarfen anzupassen. Konkret fordert die GEW Brandenburg, die Zahl der Studienplätze um mindestens 1500 zu erhöhen. Insbesondere müssen die Studienplätze für die Primarstufe, die MINT – Fächer, sonderpädagogische Fachrichtungen sowie für die berufsbildenden Fächer deutlich ausgebaut werden.

2.

Das Land Brandenburg muss die Ausbildung für

- Lehrkräfte mit sonderpädagogischen Qualifikationen für alle Förderbedarfe und
- Lehrkräfte mit den Qualifikationen für die berufsbildenden Fächer

im Land Brandenburg anbieten und die dafür benötigten personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stellen.

3.

Grundsätzlich sind Maßnahmen zur Studienlenkung und Studienberatung zu entwickeln, die gewährleisten, dass der reale Einstellungsbedarf an Lehrkräften für die Schulen im Land Brandenburg besser realisiert werden kann. Zulassungsbeschränkungen für die Primarstufe und andere Mangelfächer sind grundsätzlich aufzuheben bzw. nicht zu erlassen.

4.

Die Wiedereinführung von Lehramtsstudiengängen ist zu prüfen, wobei die sichergestellt werden muss, dass diese in ihrer Dauer bezogen auf die Regelstudienzeit und in den erforderlichen Leistungsnachweisen gleich sind. In diesem Prozess der Evaluierung der Ausbildung der Lehrkräfte ist es zwingend geboten, dass die erziehungswissenschaftlichen, diagnostischen, psychologischen und fachdidaktischen Studienanteile deutlich ausgeweitet werden. An der Universität sind die dafür benötigten Stellen zu schaffen. Es ist zugleich zu prüfen, ob das bestehende Zentrum für

Lehrerbildung zu einer erziehungswissenschaftlichen Fakultät weiterentwickelt bzw. umgewandelt werden kann.

5.

Die drei Phasen der Lehrerbildung (Studium, Vorbereitungsdienst, Berufseingangsphase) müssen enger verzahnt werden. Ohne deren engere Verzahnung und qualitative Weiterentwicklung macht die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes keinen Sinn und geht zulasten derer Qualität. Insbesondere den Schulen sind zusätzliche zeitliche Ressourcen zur Begleitung der Lehrkräfte in Ausbildung zur Verfügung zu stellen.

6.

Die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes auf 12 Monate wird den Anforderungen zur Vorbereitung der jungen Lehrkräfte auf die schulische Praxis nicht gerecht. Der Vorbereitungsdienst sollte für alle Lehrkräfte in Ausbildung für alle Schulformen mindesten 18 Monate umfassen, wie dies fast alle Bundesländer geregelt haben. Eine Flexibilisierung der Ausbildungszeit des Vorbereitungsdienstes sollte ausschließlich durch eine Möglichkeit der Antragstellung auf Verkürzung auf 12 Monate durch die Lehrkräfte in Ausbildung selbst erfolgen können. Im Sinne einer einheitlichen Laufbahn für Lehrkräfte sollte die Bezeichnung für den Vorbereitungsdienst als Referendariat erfolgen. Daraus folgt, dass auch die Amtsbezeichnung der Lehrkräfte in Ausbildung Referendarin und Referendar ist.

7.

Die Stellen für den Vorbereitungsdienst müssen um mindestens weitere 300 erhöht werden. Gleichzeitig ist es unverzichtbar, die Attraktivität des Vorbereitungsdienstes im Land Brandenburg zu erhöhen. Bestandteil der Attraktivitätserhöhung ist auch eine Erhöhung der Einkommen im Vorbereitungsdienst. Dazu gehört auch, dass die Interessenvertretung der Lehrkräfte in Ausbildung durch einen eigenständigen Personalrat wahrgenommen und das Landespersonalvertretungsgesetz entsprechend novelliert wird.

8.

Die Anzahl der staatlichen Studienseminare muss erhöht werden. In jedem staatlichen Schulamt ist ein Studienseminar einzurichten. Dabei ist eine enge Verzahnung der staatlichen Studienseminare mit den staatlichen Schulämtern von grundlegender Bedeutung. Nur so ist eine sinnvolle Betreuung und Begleitung der Lehrkräfte in Ausbildung vor Ort zu organisieren und zu gewährleisten. Dies ist zugleich eine wirksame Möglichkeit, gut qualifizierte junge Lehrkräfte in den Regionen zu binden und für einen Einsatz in den Schulen zu gewinnen.

9.

Gleichzeitig ist es unabdingbar, die Anzahl der in den einzelnen Phasen der Ausbildung der Lehrkräfte eingesetzten Beschäftigten spürbar und nachhaltig zu erhöhen. Besonders muss den Schulen die notwendige Unterstützung bei der Ausbildung der zukünftigen Lehrkräfte gewährt werden. Dazu gehört auch, dass die Tätigkeiten in der Ausbildung der Lehrkräfte besser materiell anerkannt und wertgeschätzt werden müssen. In diesem Zusammenhang sind Funktionsämter auszubringen und ein pensionswirksames Zulagensystem zu entwickeln.