

LVV 2018-B03: Veränderung des Vorbereitungsdienstes im Land Brandenburg - Forderungen der Referendar*innen der GEW Brandenburg

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

Veränderung des Vorbereitungsdienstes im Land Brandenburg - Forderungen der Referendar*innen der GEW Brandenburg

Die LVV möge beschließen:

1. Qualitätsverbesserung der Ausbildung während des Referendariats / Vorbereitungsdienstes

1.

Mehr qualitativ gut ausgebildetes Personal in den Studienseminaren, um den Referendar*innen einen reibungslosen Ablauf des Referendariats / Vorbereitungsdienstes zu garantieren.

2.

Im Referendariat/Vorbereitungsdienst muss ein größerer Fokus auf die tatsächlichen Unterrichtstätigkeiten gelegt werden, hierfür wird erfahrenes und kompetentes Personal benötigt. Ziel des Referendariats / Vorbereitungsdienstes ist es, die zukünftigen Lehrer*innen für die Arbeit in den Schulen umfassend vorzubereiten. Daher müssen während des Vorbereitungsdienstes drei Aspekte im Fokus stehen:

I.

Die Arbeit mit didaktischen Konzepten und Fertigkeiten stellt die Grundlage des Berufs als Lehrer*in dar. Entsprechend müssen diese im Studienseminar systematisch erlernt und trainiert werden, um sie für den jeweiligen Unterrichtszusammenhang hinterfragen und adäquat einsetzen zu können. Als unerlässliche Grundlage für den Lehrer*innenberuf sollte dies nicht den heterogenen Ausbildungen an den Hochschulen sowie einem späteren Selbststudium während des Referendariats / Vorbereitungsdienstes überlassen werden.

II.

Unter sachkundiger Begleitung der Ausbildungslehrer*innen müssen Referendar*innen sich in den Schulalltag integrieren. Dies ist ein Prozess und setzt voraus, dass dieser von allen Beteiligten professionell gestaltet wird. Hierfür muss insbesondere die Professionalität der Ausbildungslehrkraft wie auch deren Bereitschaft zu dieser Tätigkeit sichergestellt werden. Nur durch transparente Anforderungen und eindeutige Verantwortlichkeiten wird ein Referendariat / Vorbereitungsdienst etabliert, das jenseits von Zufälligkeiten und persönlicher Sympathie eine

vergleichbar gute Ausbildung sicherstellt. Das ist zugleich eine wichtige Voraussetzung, junge Lehrkräfte nach erfolgreichem Abschluss der 2. Phase an eine Unterrichtstätigkeit im Land Brandenburg zu binden.

III.

Referendar*innen müssen auf weitverbreitete Systeme und Programme, die in den Schulen des Landes Brandenburg eingesetzt, sowie auf die auftretenden Probleme des schulischen Alltages hingewiesen und vorbereitet werden. Dazu gehören z.B.

- „weBBschule“,
- die Thematisierung inklusionsrelevanter Fragestellungen und
- den Umgang mit problematischen Schüler*innen.

Den Referendar*innen muss gezielt Handwerkszeug für ihre Arbeit an Schulen mitgegeben werden und dies verpflichtend, nicht nur auf Basis der individuellen Bereitschaft der jeweiligen Ausbildungslehrkraft!

3.

Die Richtlinien für die Ausbildung müssen überarbeitet werden. Das Fehlen von eindeutigen Kriterien für die Erarbeitung und die Bewertung Leistungsnachweisen während des Referendariats / Vorbereitungsdienstes, u.a. bei Langentwürfen, führen zu Intransparenz und Ineffizienz. So werden Bewertungen als subjektiv und willkürlich wahrgenommen und somit die Effektivität sowie die Konzentration auf die wesentlichen Grundkompetenzen in dieser Phase der Ausbildung zukünftiger Lehrkräfte unnötig erschwert. ☒

2. Auswahlmöglichkeiten zur Dauer des Referendariats, je nach persönlichem Entwicklungsstand der Referendar*innen

A.

Referendar*innen kommen mit unterschiedlichen Voraussetzungen in das Referendariat / den Vorbereitungsdienst, wodurch das Leistungsniveau zu Beginn sehr unterschiedlich ist. Neben den Qualitätsverbesserungen sind Wahlmöglichkeiten bei der Dauer des Referendariats unabdingbar. So kann auch Krankheitsausfall oder gar dem Abbruch des Referendariats / Vorbereitungsdienstes vorgebeugt werden. Diese Lage wird sich 2019 durch die weitere Verkürzung des Referendariats / Vorbereitungsdienstes für einen Teil der Lehrkräfte in Ausbildung noch verschlimmern. Das Referendariat / der Vorbereitungsdienst sollte mindestens 18 Monate betragen. Eine Verkürzung auf 12 Monate bzw. Verlängerung auf 24 Monate muss auf Antragstellung durch die Lehrkräfte in Ausbildung möglich sein. Die generelle Verkürzung auf 12 Monate ist abzulehnen.

B.

Die Bezeichnung der 2. Phasen der Lehrer*innenbildung muss einheitlich sein. Die Phase ist als Referendariat zu bezeichnen.

C.

In Anlehnung des Konzeptes zur Qualifizierung der Lehrkräfte mit Seiteneinstieg sollte zu Beginn des Referendariats / Vorbereitungsdienstes ein zur Praxis vorgeschalteter Seminarblock etabliert werden, um die Bewertungs- und Anforderungskriterien transparent zu machen und alle Referendar*innen und Lehrkräfte in Ausbildung auf den gleichen Stand zu bringen. Dies steigert die Effizienz der Ausbildung und verhindert die Verfestigung von Fehlern, die in der Regel erst dann korrigiert werden, wenn der entsprechende Inhalt im Verlauf des Referendariats behandelt wurde. Dieser vorgeschaltete praxisvorbereitende Seminarblock muss von dafür ausgebildetem Personal durchgeführt und zeitlich professionell genutzt werden.

3. Konkrete Vorbereitung auf die Zeit nach dem Referendariat

Das Referendariat / Der Vorbereitungsdienst sind eng mit der Bedarfsplanung der staatlichen Schulämter zu verknüpfen. Mangelhafte Informationen und längere Unsicherheiten zur Anstellungssituation nach dem Referendariat / Vorbereitungsdienst führen zu unnötigen Verärgerungen und ggf. zur Abwanderung der Referendar*innen in andere Bundesländer. Bereits während des Referendariats / Vorbereitungsdienstes sollten mit den zukünftigen Lehrer*innen entsprechende Vorverträge geschlossen werden, wenn diese ihre zukünftige Unterrichtstätigkeit in Brandenburg aufnehmen wollen. Die enge Kooperation der Studienseminare und der staatlichen Schulämter bei der Gewinnung junger Lehrkräfte ist insbesondere in Zeiten vieler offen werdender Stellen in Brandenburgs Schulen unverzichtbar und verhindert eine Verschwendung dringend benötigter personeller Ressourcen. Umfassende Informationen über das Referendariat / den Vorbereitungsdienst hinweg und institutionalisierte Beratungsmöglichkeiten stellen eine Vernetzung sicher, von der alle Beteiligten stark profitieren können.