

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und
Forschung

I B 3 — Herrn Dannert

Geschäftszeichen	PR-LAA Sekr
Bearbeitung	Sandra Mubarak
Zimmer	1. A 38
Telefon	030 90227 6812
Zentrale ■ intern	030 90227 0 ■ 9227
Fax	+49 30 90227 6852
eMail	sandra.mubarak @senbwf.berlin.de
Datum	21.04.2010

Anforderungen an die Gestaltung des Vorbereitungsdienstes in Hinblick auf Gesundheitsaspekte

1. Allgemeine Bedingungen im Vorbereitungsdienst

Die Studienreferendare und Lehramtsanwärter sind in ihrem Vorbereitungsdienst in einem hohen Maße belastet. Diese hohe Belastung ergibt sich in erster Linie aufgrund der Tatsache, dass sie — bei oftmals geringen praktischen Vorerfahrungen — von Beginn an mit bis zu acht bzw. zehn Stunden selbstständigem Unterricht eingeplant werden. Schulen bleibt in der Regel innerhalb dieser Struktur kaum etwas anderes übrig als den Referendaren das Höchstmaß an selbstständigem Unterricht von Anfang an zu übertragen, da sie dadurch Stunden „gewinnen“, die sie innerhalb ihres knappen Stundenbudgets dringend benötigen.

Diese Ausgangslage ist untragbar. Sie läuft dem Ausbildungsziel zuwider, da in vollständig selbstständigem Unterricht, der nicht durch angeleitete Reflexion begleitet wird, kein institutionalisiertes Lernen im Sinne von Ausbildung stattfinden kann. Die Situation führt zu einer permanenten Überbelastung — weil Überforderung — der Referendare vom ersten Tag an.

In diesem Kontext ist es unabdingbar, wenigstens im Rahmen der begleitenden Seminare (Fach- und Hauptseminar) Unterstützung zu finden. Diese Unterstützung kann nicht lediglich in geballtem Wissensinput bestehen, sondern sie muss sich über die fachdidaktische, allgemeindidaktische und pädagogische Wissensvermittlung hinaus mindestens als aktive Unterstützung in Hinblick auf die Bewältigung der Überforderungssituation an der Schule zeigen.

Dies kann zum Beispiel dadurch geschehen, dass Probleme an der Schule (etwa im

Unterricht, mit einzelnen Schülern, Eltern, Schulleitern oder Kollegen) in institutionalisierter Art und Weise fallbezogen, konstruktiv und zielgerichtet in den Seminaren besprochen und reflektiert werden — und nicht (wie dies derzeit oft der Fall ist) nur als willkürliche Situations- oder Gemütsbeschreibungen einzelner Referendare angesehen werden.

Darüber hinaus wäre es denkbar, dass freiwillige gegenseitige Unterrichtsbesuche von Referendaren untereinander im Vorbereitungsdienst institutionalisiert werden. Sie sollten nicht nur als Hospitationen anerkannt werden (auch wenn sie an anderen als der eigenen Schule stattfinden), sondern es sollten darüber hinaus zeitliche Freiräume geschaffen werden, dass solche Unterrichtsbesuche — inklusive ihrer intensiven Vor- und Nachbesprechung — organisatorisch überhaupt realisierbar sind. Darüber hinaus sollten Materialien entwickelt werden, die die Planung und Auswertung konstruktiv begleiten.

Abgesehen davon sollte es eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, dass Fach- und Hauptseminarleiter für diese enorme Belastung der Referendare in besonderem Maße sensibilisiert sind. Dies ist leider derzeit eher der Ausnahme- als der Regelfall. In diesem Zusammenhang ist zu überdenken, inwieweit Referate innerhalb der Seminare (insbesondere in „Stoßzeiten“ wie etwa während der Examensreihe) oder auch Wanderseminare für die Referendare zumutbar und auch hilfreich im Sinne der Ausbildungsziele sind. Dies sollte nicht pauschal festgesetzt werden, sondern im Einvernehmen mit den Referendaren — gemäß ihrer Bedürfnisse — vereinbart werden.

Eine Kompetenz von Lehrern nach den Lehrerbildungsstandards der KMK lautet: „Lehrerinnen und Lehrer verstehen ihren Beruf als ständige Lernaufgabe.“ (Kompetenzbereich „Innovieren“) Diese Kompetenz schlägt sich unter anderem auch in den Bewertungskriterien für den Berliner Vorbereitungsdienst nieder (vgl. S. 52 des Handbuchs). Nimmt man diesen Standard jedoch ernst, so beinhaltet er zunächst, dass Referendare den Freiraum erhalten, eigene Schwächen und ihre Belastungsgrenzen zu identifizieren und zu äußern, um Beratung hierzu erhalten. Dies darf den Referendaren nicht nachteilig werden, sondern sollte ganz im Gegenteil als ein wichtiger Schritt im Sinne der Ausbildung wertgeschätzt und für die weitere Ausbildung nutzbar gemacht werden.

2. Unterrichtsbesuche

Die Organisation von Unterrichtsbesuchen liegt in der Hand der Referendare, was zur Folge hat, dass diese die nicht miteinander abgestimmten Zeitpläne von fünf verschiedenen Parteien (Schule, Hauptseminarleiter, beide Fachseminarleiter und die Referendare selbst) koordinieren müssen. So haben beispielsweise einige Fachseminarleiter feste „Besuchstage“, die aber am Seminartag für das jeweilige zweite Fach liegen, und sind nicht bereit, auch an anderen Tagen Unterrichtsbesuche durchzuführen. Fachseminarleiter und Hauptseminarleiter gemeinsam zum Unterrichtsbesuch einzuladen ist häufig aufgrund der Rahmenbedingungen ebenfalls nicht möglich. Dies führt dazu, dass Referendare zum Teil mehrere Unterrichtsbesuche dicht gefolgt aufeinander, mitunter sogar am gleichen Tag absolvieren müssen.

Viele Referendare erleben darüber hinaus Unterrichtsbesuche nicht als Beratungs-, sondern als Bewertungssituationen. Dieser Umstand ist zurückzuführen auf die fehlende Beratung und Anleitung an der Schule aufgrund von meist nicht existierendem angeleiteten Unterricht. Daher müssen Unterrichtsentwürfe tage- wenn nicht gar wochenlang vorher ausgefeilt werden, damit man im Unterrichtsbesuch seine Höchstleistung zeigen kann.

Diese Situation wird noch verschärft dadurch, dass viele Analysegespräche zur Auswertung der Unterrichtsbesuche ebenfalls nicht den Charakter eines Beratungsgesprächs, sondern eines Bewertungsgesprächs haben (insbesondere während der letzten Unterrichtsgespräche werden ja explizit „Examens-Analysegespräche geübt“).

Dabei werden während dieser Gespräche oftmals elementare Feedback-Regeln missachtet, sodass Referendare, die zum Teil nur auf ihre Defizite hingewiesen werden, demotiviert werden.

In diesem Zusammenhang sollten Seminarleiter geschult werden, Feedback-Regeln zu beachten, positives Feedback zu geben, Kritik konstruktiv zu äußern und die bereits vorhandene Fähigkeiten zu bestärken.

3. Bewertung im Vorbereitungsdienst

Darüber hinaus ist die Bewertung im Vorbereitungsdienst nicht transparent. Unterrichtsbesuche werden nicht klar als „benotet“ oder „unbenotet“ gekennzeichnet — oftmals scheint den Seminarleitern selbst nicht klar zu sein, ob es benotete Lehrproben eigentlich überhaupt gibt. Diese Unsicherheit überträgt sich auch auf die Referendare. Des Weiteren ist nicht klar geregelt, inwieweit die Seminarteilnahme bzw. die Aktivitäten in den Seminaren in die Benotung des Vorbereitungsdienstes eingehen. Auch der Bogen des Protokollgesprächs wird von Seminar- und Schulleitern nicht einheitlich gehandhabt. Unklar bleibt, ob der tatsächliche Kompetenzstand des Referendars in Bezug auf den zum Zeitpunkt der Erhebung möglichen Kompetenzstand eingeschätzt wird oder in Bezug auf den gewünschten Kompetenzstand zum Ende des Vorbereitungsdienstes. Darüber hinaus muss dieses Protokollgespräch (inklusive des Protokollbogens) ebenso eindeutig als Beratungs- und nicht als Bewertungsgespräch gekennzeichnet sein.

Der Personalrat ist insbesondere besorgt über die zunehmenden gesundheitlichen Probleme der Lehramtsanwärter(innen), die bis zum Burn-out-Syndrom führen. Dies führen wir zurück auf die während der letzten Jahre gestiegene Belastung. Viele Referendare sind sehr lange krank geschrieben, sodass sie ihr Ausbildungsziel nicht wie vorgesehen in zwei, sondern in drei Jahren oder später, unter Umständen gar nicht erreichen.

Der Personalrat der Gesamtheit der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter und Studienreferendarinnen und Studienreferendare