

Werden Referendare angeleitet oder verleitet?

Beitrag von „phoenixe“ vom 11. Januar 2007 23:36

ohne vielleicht zu viele einzelaspekte, die allesamt einer eigenen diskussion würdig wären, aneinander reihen zu wollen, möchte ich kurz anmerken, dass sich das ausbildungssystem von generation zu generation selbst reproduziert. einzelkämpfer im positiven sinne bilden die bekannte ausnahme von der regel.

ich kann die ausführungen von monika und aus anderen diskussionen sehr gut nachvollziehen, obwohl ich in meinem ausbildungsseminar persönlich auch gegensätzliche erfahrungen machen konnte. die meisten seminarleiter kennen „nur“ ihr festes schema aus feinzielen und phasen, eine unterrichtsreflesion muss so und so ablaufen. warum? sie haben es nie anders gelernt.

dennoch sehe ich das ausbildungsseminar nicht als den größten misstand an. mit ausnahme der im verhältnis relativ großen macht bezüglich der benotung der referendare.

es ist beschämend, dass die ausbildungsorte, also die einzelnen schulen und mentoren, nicht ausreichend auf ihre ausbilderfähigkeiten vorbereitet werden. die Bereitschaft zu mehrarbeit kann kein hinlangendes kriterium sein. schulen sollten vielleicht eine art "meisterbrief" ablegen und nachweisen, dass sie ausbilden können.

fakt ist: intransparent über die alltagsschulischen anforderungen schafft verunsicherung und bei vielen referendaren angst und panik. im schlechtesten fall, und der liegt meist dann vor, wenn man als referendar keine „menschliche insel“ in dem wust aus vorgesetzten und mitrednern findet, beginnt dann eine abwärtsspirale aus self-fulfilling-prophecies.

meiner ansicht nach werden theorie und praxis in der lehrerbildung in einem absoluten missverhältnis dargeboten. selbst wenn man an der uni bereits viele praxiserfahrungen machen konnte, die konsequenz seines eigenverantwortlichen unterrichts erlernt man erst ca. 5- 6 jahren NACH seiner berufswahl.

warum sehen wir uns nicht – wie so oft beschrien – schulsysteme anderer länder an und ziehen einiges positives für uns heraus. ein lehrer in frankreich, um nur ein beispiel zu nennen, unterrichtet 18 stunden pro woche und hat demnach ein viel breiteres zeitfenster für organisatorisches und bürokratisches.

um noch ein kurzes beispiel aus der wirtschaft anzuführen: bei meinem früheren arbeitgeber wurden neue mitarbeiter immer unter die obhut erfahrener mitarbeiter gestellt und konnten in den ersten wochen im schatten der erfahrenen kraft schrittweise eigene verantwortung übernehmen. hierfür wurde den „alten hasen“ aber auch ZEIT zur verfügung gestellt und jeder dieser mitarbeiter fühlte sich mit für das gelingen des berufs-/ arbeitsstarts seines neuen verantwortlich. dass es natürlich immer zu missgunst oder neid kommen kann, sei hierbei außen vorgelassen, ich habe das prinzip als sehr produktiv empfunden. aber ohne ausreichende zeit lässt sich dieses nicht umsetzen.

es wäre auf die schule übertragbar: teamteaching, coaching teacher, gemeinsame

unterrichtskonzeptionen, gestaltung und reflexion von unterricht... als GEWOLLTE, als BEZAHLTE arbeitszeit mit dem ergebnis, dass sich alt und neu austauschen, dass junge lehrer unterstützt und alte lehrer gewürdigt werden.

meine (im übrigen großartige) mentorin meinte zu mir einmal: „schade, dass ihr neuen, engagierten refs immer so verheizt werdet!“

vieles ließe sich mit ein paar wochensstunden regeln. aber für mein bundesland kann ich nur sagen, dass der trend in die entgegengesetzte richtung geht. es gibt keine anerkennungsstunde mehr für mentoren, wenn sie einen referendar betreuen. so kann man als reffie nur hoffen an jemanden zu geraten, der/ die eine gemeinsame planung auch als bereicherung empfindet und dementsprechend freizeit investiert.

qualifizierte arbeit bedarf einer qualifizierten ausbildung...

und das diese arbeit dann auch dementsprechend honoriert werden sollte – ich sage nur TÖVD-Verträge!!! – steht auf einem weiteren blatt.

viele grüße

phoenixe