

## **Empfehlungen des Brandenburgischen Lehrerverbandes beruflicher Schulen e.V. für eine erfolgreiche Lehrkräfteentwicklung an Brandenburger Oberstufenzentren**

Der BLV sorgt sich um unser berufliches Bildungssystem in Brandenburg. Die unterschiedlich ausgeprägte demografische Entwicklung in Brandenburg mit geringer werdenden Schülerzahlen und der Überalterung des Kollegiums an OSZ sowie der momentan geltenden Verordnungen und Regelungen führen zu einer zunehmenden Begrenzung der Angebotspalette von Berufen des dualen Systems und der weiteren Bildungsgänge in den jeweiligen Regionen. Fachkräfte für Handwerk und Industrie gehen so für Brandenburg verloren. Studienmöglichkeiten für ein Lehramt an beruflichen Schulen fehlen in Brandenburg. Neue und dringend benötigte, fachlich versierte Lehrkräfte sind Mangelware. Sie wurden und werden mit dem Instrument der Abwerbung und der Aussicht auf Verbeamtung aus anderen Bundesländern mit mäßigem Erfolg gewonnen. Seiten- und Quereinsteiger müssen den Mangel auffangen, können aber nicht alle fachlichen Lücken schließen, zumal diese auch eine umfassende fachdidaktische Ausbildung benötigen. Die nötige Bildungsqualität kann in vielen Bereichen nur mit viel Einsatz der vorhandenen Lehrkräfte abgedeckt werden.

Der Brandenburgische Lehrerverband beruflicher Schulen will mit diesem Papier Anregungen geben und eine breite Diskussion anstoßen. Der Ausbau der Lehrkräftegewinnung und -qualifizierung im beruflichen Bereich muss aus dem Schattendasein heraustreten. Eine gute und qualitativ hochwertige berufliche Aus- und Weiterbildung des unterrichtenden Personals und die damit einhergehende Qualifikation der Auszubildenden, Schülerinnen und Schüler in den unterschiedlichen Schulformen an den Brandenburger Oberstufenzentren sind die Grundlage für eine innovative Zukunft Brandenburgs. Dies verlangt den Einsatz aller politisch gestaltenden Kräfte.

### **1. Gewinnung eines grundständig ausgebildeten pädagogischen Personals für berufliche Schulen**

#### **1.1. Berufspädagogisches Studium**

*Brandenburg braucht eine eigenständige berufspädagogische Ausbildung von angehenden Lehrkräften an Hochschulen und Universitäten. Es muss sich seiner Verantwortung, eigenen Lehrkräftenachwuchs im berufspädagogischen Bereich zu generieren, stellen. Nur so hat Brandenburg Einfluss auf die Entwicklung seines berufspädagogischen Bedarfes.*

Der BLV dringt:

- auf die Einrichtung einer Fakultät Berufspädagogik an der Universität Potsdam, Mit Abschlüssen von Bachelorstudiengängen an Fachhochschulen in Brandenburg oder in anderen Bundesländern wird folgend ein Masterstudiengang Berufspädagogik an der Universität Potsdam ermöglicht.
- alternativ auf eine Kooperation mit der BTU Brandenburg, die die Fachlichkeit übernimmt und der Universität Potsdam, die sich für die Pädagogik/ Didaktik verantwortlich zeichnet. Dies könnte als Übergangsvariante bis zur Errichtung einer Fakultät gelten.
- auf das Abschließen von Vorverträgen mit Lehramtskandidaten mit entsprechenden Noten ab dem Masterstudiengang,
- auf eine Zusammenarbeit mit Universität Dresden, die vorbehaltlos geprüft werden sollte,
- auf ein Lehramtsstudium in Kombination eines berufs- und allgemeinbildenden Fachs. Damit würden flexible Einsatzmöglichkeiten der künftigen Referendare auch in anderen Schulformen gegeben.
- auf die gezielte Werbung von möglichen Lehramtsstudenten im beruflichen Bereich an den Gymnasien unseres Landes.

## 1.2. Referendarausbildung

*Die Referendarausbildung im beruflichen Bereich muss in Brandenburg ein Schwerpunkt werden. Die Oberstufenzentren des Landes sollen als Ausbildungsschulen besondere Förderung genießen.*

Der BLV schlägt vor:

- In Zusammenarbeit mit OSZ wird eine Quote auf Grund der tatsächlichen Bedarfe zweijährlich festlegt. Diese „Bonusquoten“ für dringendste und spezialisierte Fachbedarfe setzen mögliche Einstiegshürden herunter.
- Ein schnelles und unbürokratisches Reagieren bei Bewerbern für den Vorbereitungsdienst mit Mangelfächern (z.B. Metalltechnik).
- Eine mögliche Diskussion um eine Verkürzung des Referendariats auf 12 Monate wird auf Grund des Qualitätsgedankens abgelehnt.
- Mit Beginn des Referendariats werden Vorverträge abhängig vom Abschluss vereinbart.
- Oberstufenzentren werden als Referendarschule für allgemeinbildende Fächer (Deutsch, Fremdsprachen, Sport etc.) mit einbezogen.
- Spezielle Angebote, für „Land“-Referendare sollen auch mit Hilfe der Kommunen, entwickelt werden. (möglicherweise mit finanziellen Zuschlägen, Hilfe bei Wohnungssuche oder Fahrtkostenzuschüsse ,ähnlich wie bei Ärztengewinnung)
- Fahrtkostenzuschüsse bei unterschiedlichen Orten (Dienststelle, Dienstort und Ausbildungsort) sollen auf Antrag möglich sein.

### 1.3. Quer- und Seiteneinsteiger

*Seiten- und Quereinsteiger sind auf Grund der Bewerbungslage von Referendaren für berufliche Bildung eine nicht zu vernachlässigende Option. Als Grundvoraussetzung sieht der BLV, dass diesen Lehrkräften in einer klar definierten Zeit eine grundständige berufspädagogische Ausbildung angeboten wird. Sie müssen ein umfassendes und verlässliches Weiterbildungsangebot als Grundlage für eine unbefristete Beschäftigung vorfinden.*

Der BLV regt an:

- Entwicklung attraktiver Quereinsteigermodelle und dem Einstieg mit höheren Erfahrungsstufen (ähnlich Berlin), aber mit klar definierten Zielvorgaben
- pädagogische Vorbereitungskurse, z.B. ein Jahr Praktikum am OSZ und am LISUM
- fachfremder Unterricht durch Seiten – und Quereinsteiger darf nicht zur Regel werden; das MBSJ erhebt mindestens einmal jährlich die Bedarfe in Abstimmung mit den OSZ.
- regelmäßige pädagogische und fachdidaktische Weiterbildungsangebote, möglicherweise mit den Studienseminaren des Landes Brandenburg

### 1.4. „Bestands“- Lehrkräfte

*Den an den OSZ unterrichtenden Lehrkräften ist entsprechend den OSZ- Bedarfen Möglichkeiten der weiteren Qualifikation anzubieten. Lehrkräften, die auf Grund ihrer fachlichen oder pädagogischen Ausbildung in niedrigeren Gehalts- bzw. Besoldungsstufen unterrichten, sollen die Perspektive eines beruflichen Aufstieges angeboten bekommen.*

Der BLV empfiehlt:

- A) berufsbegleitendes Referendariat
  - Bereitstellung von ausreichend Plätzen nach einer OSZ- Bedarfsanalyse
  - Schaffung von organisatorischen Erleichterungen, z.B. Freitag ab 12.00 Uhr kein Unterricht bei geplanten Seminaren
  - Entfristung der Lehrkräfte, die am berufsbegleitenden Referendariat teilnehmen und befristet eingestellt wurden
- B) „Umschulung“ von Lehrkräften bei Wegfall von Berufen im dualen System auf andere Berufsrichtungen mit Ressourcenausstattung für Weiterbildung
- C) Angebot von Ergänzungsstudiengängen bzw. Zertifikatsstudiengängen (Universität Potsdam) für SEK II- Lehrer mit unterfrequentierten Fachkombinationen

## **2.) Implementierung eines praktikablen Gesundheitsmanagements**

*Oberstufenzentren benötigen Ressourcen, um der älter werdenden Belegschaft Unterstützung zu gewähren. Dazu zählen die Wiedereinführung von Altersteilzeitmodellen oder, ähnlich den Programmen in Baden-Württemberg, der Aufbau eines effektiven Gesundheitsmanagement.*

Der BLV setzt sich ein für:

- Wiedereinführung von Altersteilzeitmodellen
- Einrichtung eines Fortbildungsbudgets für Gesundheitsprävention
- Coaching-Maßnahmen unter der Leitung eines Psychologen bzw. Mediziners zur Burnout-Prävention für Lehrkräfte nach dem 10. Berufsjahr
- Fortbildung für Lehrkräfte in der Gesundheitsförderung
- Gesundheitsförderung ähnlich dem Konzept in Baden-Württemberg „10plus - Motiviert und gesund bleiben im Lehrberuf“;  
siehe auch Fortbildungsangebot für Lehrkräfte ab dem 10. Berufsjahr in struktureller Anlehnung an das Konstanzer Trainingsmodell. (Das Angebot ist so angelegt, dass ca. 15% der Lehrkräfte eines Einstellungsjahrganges teilnehmen können. Die Lehrkräfte sollen im **Tandem** (in der Regel 2 Lehrkräfte von einer Schule) eine Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen, die 6 Fortbildungs- und Beratungseinheiten von jeweils ca. 3 Stunden und gegenseitige Unterrichtshospitationen und Feedback-Gespräche über den Zeitraum eines Schuljahres vorsieht. Die Teilnehmerinnen- und Teilnehmer-Tandems erhalten für die gegenseitigen Unterrichtshospitationen und das kollegiale Feedback jeweils 1 Stunde Anrechnung ihres Arbeitsvertrages.)
- Kurse für Schulen zur Arbeits- und Unterrichtsorganisation im Rahmen der Weiterbildung
- Stimmprävention, Motivations- und Entspannungstechniken als freiwilliges Angebot für Lehrkräfte
- Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung Lehrkräfte, z.B. in Zusammenarbeit mit externen Anbietern (siehe [www.ffas.de](http://www.ffas.de) bzw. [www.bw-schule.copsoq.de](http://www.bw-schule.copsoq.de))
- auf das Lebensalter zugeschnittene Arbeitsbedingungen