

Reform fürs Referendariat

Warum sich der Vorbereitungsdienst verändern muss und wie er aussehen könnte

Der Vorbereitungsdienst ist eine entscheidende Phase in der Ausbildung von Lehrkräften. Angesichts der sich wandelnden gesellschaftlichen und bildungspolitischen Rahmenbedingungen muss der Vorbereitungsdienst – wie die gesamte Lehrkräftebildung – dringend reformiert werden.

Richard R. war ein mittelmäßiger, aber engagierter Lehramtsstudent. Die Fachschaftsarbeit lag ihm sehr am Herzen. Sein Herz schlug aber auch höher, wenn er mit Kindern und Jugendlichen arbeiten konnte. Deshalb wollte er Lehrer werden. Er schloss sein Studium ab und ging ins Referendariat. Es dauerte etwa ein halbes Jahr und er war entschlossen, seinen Traumberuf an den Nagel zu hängen. Richard ist kein Einzelfall. Vielmehr erleben viele Nachwuchslehrkräfte die sogenannte zweite Phase auf ihrem Weg zur „fertigen Lehrkraft“ als so belastend, dass viele abbrechen.

Der Vorbereitungsdienst erfordert ein hohes Maß an Engagement und Zeit. Referendar:innen sind Lehrende und Lernende zugleich. Das ist per se kein Problem, ganz im Gegenteil. Die Frage, die sich allerdings anschließt, ist, ob das Setting, in der der Vorbereitungsdienst stattfindet, noch zeitgemäß ist.

Eine Studie aus Hamburg aus dem Jahr 2024 weist auf Missstände im Referendariat hin: 70 Prozent der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst fühlen sich gesundheitlich beeinträchtigt. 50 Prozent halten die Prüfungsverfahren für intransparent und gut 80 Prozent nehmen eine Belastung durch eine zu lange Vorbereitungszeit auf Unterrichtsbesuche wahr. Der psychische Zustand hat sich seit Beginn des Referendariats für 78 Prozent verschlechtert, ergab eine Umfrage in Berlin. Eine Verschlechterung des körperlichen Zustandes verzeichnen 70 Prozent.

Ein zentraler Punkt für die subjektiv wahrgenommene Belastung von Lehrkräften im Vor-

Zeitdruck und Prüfungsstress sind zwei Faktoren, wegen denen Referendar:innen den Vorbereitungsdienst abbrechen. Um dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken, muss das Referendariat reformiert werden.

© stock.adobe.com, Elnur



als weniger bedeutsam wahrgenommen. In der Forschung zur Belastung und Beanspruchung im Referendariat sowie im Lehrkräfteberuf allgemein wird den persönlichen Einflussfaktoren besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Individuelle Ausgangslagen und Ressourcen spielen eine entscheidende Rolle für den Verlauf des Referendariats. Diese Befunde machen deutlich, dass es sich lohnt, über eine Transformation des Vorbereitungsdienstes nachzudenken. Denn sie bedeuten, dass nicht die Anforderungen des zukünftigen Berufs die jungen Nachwuchskräfte scheitern lassen, sondern dass die individuelle Situation und Fähigkeit, mit den besonderen Anforderungen im Vorbereitungsdienst umzugehen, mehr Berücksichtigung finden muss.

Lehrkräftemangel und die Attraktivität des Berufs

Der Lehrkräftemangel ist ein ebenso bekanntes wie drängendes Problem, das die Qua-

bereitungsdienst ist die besondere Situation im Referendariat: Diese Phase ist geprägt von eigenverantwortlichem Unterricht, Prüfungsstress und Zeitdruck. Studien zeigen, dass diese spezifischen Faktoren bei der Beurteilung der Referendar:innen des Referendariats im Vordergrund stehen. Im Vergleich dazu werden berufsspezifische Belastungen, die unabhängig von der Ausbildungsphase auftreten, wie der Umgang mit schwierigen Schüler:innen, unregelmäßige Arbeitszeiten, hoher Geräuschpegel oder Elterngespräche,

i

Die Noten

Im Institut für zeitgemäße Prüfungskultur haben sich Wissenschaftler:innen und Praktiker:innen zusammengefunden, um für eine neue Prüfungskultur einzutreten.

Weitere Informationen:
www.pruefungskultur.de

lität der Bildung gefährdet. Auch um dem entgegenzuwirken, muss das Referendariat und die gesamte Lehrkräftebildung attraktiver gestaltet werden. Es beginnen jährlich knapp 30.000 Absolvent:innen mit dem Referendariat. Schon das sind zu wenige, um den Bedarf an Neueinstellungen zu decken. Diese Zahl verweist klar auf die Defizite der ersten Phase der Lehrkräftebildung an den Hochschulen, denn es nehmen jährlich gut 52.000 junge Menschen ein Lehramtsstudium auf.

Neben den Absolvent:innen, die grundständig ein Lehramt studiert haben, werden zunehmend Personen rekrutiert, die einen Quer- oder Seiteneinstieg in den Beruf der Lehrkraft vornehmen. Diese Zahl muss sich in den nächsten Jahren noch signifikant erhöhen, will man dem Mangel an Lehrkräften entgegenwirken.

Für den Vorbereitungsdienst bedeutet das, dass die angehenden Lehrkräfte mit ihren eigenen Persönlichkeiten, ihren Stärken und Schwächen, ihren Ressourcen und Einschränkungen sowie ihren – zum Teil ganz unterschiedlichen – beruflichen Vorerfahrungen gesehen werden müssen. Nicht zuletzt auch deshalb, weil sie später als verantwortlich handelnde Lehrkräfte an den Schulen in der Lage sein müssen, jedes einzelne Kind, jeden einzelnen Jugendlichen mit seinen Potenzialen und Nachholbedarfen wahrzunehmen, um optimal fördern zu können.

Zieht man ein Ergebnis der aktuell veröffentlichten Hattie-Metastudie „Visible Learning“ aus 2023 hinzu, zeigt sich, dass Lehrkräfte (und Eltern) einen enormen Einfluss auf die Kinder und Jugendlichen haben: Wie sie die Lernenden sehen und beurteilen, verändert die Lern- und Erfolgsoptionen der Lernenden. Im Gefolge dieses Befunds legt die Hattie-Studie nahe, dass Lehrkräfte deutlich stärker in den Blick nehmen müssen, was sie noch nicht können, als auf ihre Stärken zu schauen und zu bauen. Das entsprechende Mindset („growth“ statt „fixed“) kann und muss in der Ausbildung der Lehrkräfte angelegt werden. Reflexionskompetenz wird so zum Change-maker für den späteren beruflichen Erfolg. Die Mangelsituation an den Schulen verschärft sich, da auch mehr Lehrkräfte aus dem Schuldienst vorzeitig und auf eigenen Wunsch ausscheiden. Die Zahl ist absolut betrachtet (gemessen an der Gesamtzahl von Lehrkräften) nicht so hoch, aber auffällig ist, dass sie steigt: Allein in Hessen hat sich die Zahl in den Jahren 2018 bis 2022 verdreifacht. Das hessische Bildungsministerium

kommentierte, dass es nicht realistisch sei, keine Fluktuation zu haben; aber dennoch lohnt es sich hinzusehen: Mag es bisher ein zahlenmäßig kleiner Trend sein, so wird möglicherweise der zunehmende Arbeitnehmermarkt dazu führen, dass deutlich mehr Lehrkräfte einen anderen beruflichen Weg wählen, wenn sie unzufrieden sind mit den Bedingungen an der Schule. Isabell Probst, ehemalige Lehrerin und nun Coach für Lehrkräfte mit Veränderungswunsch, sieht diese Tendenz und verzeichnet immer stärkeren Zulauf in ihrer Coachingagentur.

terrichtsbesuche, gemessen an der Norm der 45-minütigen Unterrichtsstunde. Alternativ könnte das formative Assessment, kollaborative Formen der Zusammenarbeit wie Team-Teaching und Teamprüfungen sowie die Möglichkeit der individuellen Schwerpunktsetzung (auch jenseits des traditionellen Unterrichts) stehen. Einen schnell umsetzbaren Vorschlag zur Benotung machte Björn Nölte vom Institut für zeitgemäße Prüfungskultur: bestanden oder nicht bestanden statt Ziffernoten (s. Kasten „Die Noten“).

3. Veränderungen befördern

Immer mehr Ausbilder:innen machen sich auf den Weg und versuchen, in ihrem Alltag und in den bestehenden (und oft einengenden) Strukturen Veränderungen umzusetzen und zum Besten der Referendar:innen ihre Rolle auszufüllen. Jede Idee, jedes Experiment willkommen zu heißen und daraus zu lernen kann jede:r Seminarausbilder:in vor Ort umsetzen. Dazu gehört Mut und Durchsetzungskraft – mehr aber auch nicht (s. Kasten „Der Podcast“).

Die Schule von morgen ist ein Ort des individuellen Lernens. Dafür muss (auch) der Vorbereitungsdienst die Lehrkräfte befähigen. Die reflektierten und theoriegeleiteten Praktiker:innen sind und bleiben der Goldstandard. Das zeigen nicht nur alle Forschungsergebnisse, das zeigt auch der Blick in die internationale Welt der Lehrkräftebildung.

Myrle Dziak-Mahler
Geschäftsführerin lernlog gGmbH

Reform oder Disruption?

Will man nachhaltig etwas ändern, muss die gesamte Lehrkräftebildung transformiert werden: Eine einphasige Lehrkräftebildung, die die Praxisphasen als integralen Bestandteil der Ausbildung ebenso ernst nimmt wie die Forschungsorientierung und die Professionalisierung zukünftiger Lehrkräfte durch das Einüben von Reflexion. Einen solchen Ansatz zu denken wäre eher eine Disruption.

Nimmt man aber den Vorbereitungsdienst in den Blick, stehen drei Ansatzpunkte zur Verfügung, die zu reformieren nicht so schwerfallen dürften:

1. Partizipativ und auf Augenhöhe

Das von Referendar:innen immer wieder wahrgenommene „Gefälle“ zwischen den Ausbilder:innen geht häufig einher mit dem Gefühl des „Ausgeliefertseins“. Die Etablierung einer Kultur der Partizipation, in der sich die Ausbilder:innen mehr als Moderator:innen verstehen und Rückmeldungen auch auf Peer-Ebene organisieren, könnte dazu beitragen, das stärker auf Augenhöhe miteinander kommuniziert wird. Methodisch eignen sich Formate wie „Kollegiale Fallberatung“ oder „Reflecting Team“, in der die Stimme der Ausbilder:innen nur EINE Stimme unter mehreren ist.

2. Zeitgemäß prüfen

Obschon in einigen Bundesländern eine coachende Haltung bei den Ausbilder:innen befördert wird, herrscht weiterhin ein massiver Bewertungs- und Benotungsdruck auf die angehenden Lehrkräfte. Benotet werden Un-

Der Podcast

„DIALOGisch durch die Ausbildung“ heißt der Podcast von drei Seminar-ausbilder:innen, die sich auf den Weg gemacht haben, den Vorbereitungsdienst zu verändern.

Spotify



Apple Podcasts

