

BILDUNG THURGAU

BERUFSORGANISATION DER LEHRERINNEN
UND LEHRER DES KANTONS THURGAU

Frauenfeld, 21. September 2005

Herrn
Regierungsrat Bernhard Koch
Departement für Erziehung und Kultur
8510 Frauenfeld

Reglement Berufseinführung

Sehr geehrter Herr Koch

Vielen Dank für die Einladung zur Vernehmlassung zum Reglement Berufseinführung. Gerne nehmen wir dazu Stellung.

Einleitend muss leider erwähnt werden, dass die kurze Zeitspanne für die Vernehmlassung von verschiedenen Seiten bemängelt wurde. Es bestand nicht genügend Zeit, die Vorlage an einer (ordentlichen) Vorstandsitzung der Konferenzen oder Kommissionen zu prüfen und zu diskutieren. Die Möglichkeit einer Meinungsäusserung wird durch die kurze Zeitspanne auf die Präsidien beschränkt. Die Beschlussfassung auf dem Korrespondenzweg ist zudem qualitativ nicht vergleichbar mit einer eingehenden Diskussion. Nachdem die Regelung ohnehin nicht auf das neue Schuljahr hin in Kraft treten konnte, bestand aus unserer Sicht kein von aussen bestimmter Zeitdruck. Wir ersuchen darum, dass auch für solche kleineren Vernehmlassungen genügend Zeit eingeräumt wird, damit die Gremien ihre Aufgaben wahrnehmen können und eine breit abgestützte Meinungsbildung möglich ist.

Allgemeine Bemerkungen

Das Reglement wurde von allen Seiten als sehr positiv erachtet. Das obligatorische Mentorat wird als sehr wertvoll und notwendig bewertet. Es ermöglicht eine individuelle Unterstützung vor Ort. Es wird als sehr wichtig erachtet, dass junge Lehrkräfte auf verschiedenste Weise unterstützt werden.

Der Konferenz der Thurgauer Lehrkräfte für Hauswirtschaftliche Bildung ist sehr wichtig, dass auch Fachlehrkräfte eine fachlich fundierte und nicht nur stufenbezogene Einführung erhalten. Sie würden es begrüßen, wenn für diese Berufsgruppen Praxisexperten der Schulberatung oder Fachdozenten der Pädagogischen Hochschule beigezogen würden.

Die Konferenz Heilpädagogischer Lehrkräfte erachtet es als zwingend, dass auch (erfahrene) Regelklassenlehrkräfte, welche ohne spezielle Ausbildung eine Sonderklasse übernehmen, eine Berufseinführung mit mindestens den gleichen Anforderungen durchlaufen müssen.

Das Reglement sieht die Berufseinführung nur für „Lehrkräfte“ vor, während die Rechtsstellungsverordnung – der die Schulischen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen auch unter-

stehen - die Berufseinführung für „alle neu und wieder in den Beruf einsteigende Personen“ vorsieht. Es ist daher nicht ganz klar, ob die Berufseinführung auch für die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen vorgesehen ist.

Es wird jedenfalls - insbesondere von der Konferenz Heilpädagogischer Lehrkräfte - als sehr wichtig erachtet, dass auch für diese Berufsleute die Berufseinführung vorgesehen wird, damit sie schnell mit den praktischen Aspekten des SHP-Alltags vertraut werden. Für diese Berufsgruppe wird zumindest das obligatorische Mentorat und die Arbeit in der Praxisgruppe vorgeschlagen.

Bei der Vernehmlassung zur Revision der Rechtsstellungsverordnung hat der LTG stark kritisiert, dass mit der Berufseinführung eine befristete Anstellung und eine Art Probezeit (es gibt nur eine Kündigungsfrist, aber keinen Kündigungstermin) einher geht. Für die Junglehrkraft bestehen in der ersten Zeit des Unterrichtens viele verschiedene Stressfaktoren. Nicht nur fachlich, sondern auch persönlich steht sie unter einem starken und öffentlichen Druck. Das wird dadurch verschärft, dass sie sich „bewähren“ muss, weil sonst unter Umständen das Arbeitsverhältnis nicht in ein unbefristetes umgewandelt wird. Den Schulbehörden steht es frei, unabhängig von Leistung und Einsatz einer Junglehrkraft, das Arbeitsverhältnis nicht mehr weiterzuführen.

Um zu verhindern, dass es zu einer Nicht-Weiterführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von unsachlichen Kriterien kommt, sollte im vorliegenden Reglement eingefügt werden, dass das befristete Arbeitsverhältnis am Ende der Berufseinführung in ein unbefristetes überführt werden soll, sofern nicht sachliche Gründe dagegen sprechen.

Zu den einzelnen Regelungen

§ 2 Abs. 2

Es muss gewährleistet sein, dass Junglehrkräfte, die ihre Tätigkeit mit einem Vikariat beginnen und erst später eine feste Stelle übernehmen, die Berufseinführung auch absolvieren müssen.

§ 2 Abs. 3

Der Begriff Schule ist sehr allgemein. Um die Verantwortung zu klären wird vorgeschlagen, dass der Begriff „Schule“ durch „personalverantwortlichen der Schule“ oder ähnliches spezifiziert wird.

§ 5 Abs. 2

Es wurde von mehreren Seiten betont, dass ein Besuch deutlich zu wenig ist. Der Mentor oder die Mentorin sollte mindestens einen Besuch pro Jahr absolvieren. Umgekehrt muss auch der Junglehrkraft die Möglichkeit gegeben werden, den Mentor oder die Mentorin mehrmals zu besuchen.

§ 6 Abs. 2

Vorschlag: Die Mentoren und Mentorinnen erhalten vorgängig eine obligatorische Ausbildung.

§ 7

Es wird begrüsst, dass eine Bandbreite vorgesehen ist. Erste Erfahrungswerte zeigen jedoch, dass die Stundenanzahl recht knapp gehalten ist. Damit die Berufseinführung qualitativ gut durchgeführt werden kann, wird vorgeschlagen, dass überall um 5 Stunden erhöht wird.

Zumindest muss nach einer ersten Zeit überprüft werden, ob diese Stundenanzahl genügt und entsprechende Anpassungsmöglichkeiten müssen vorgesehen sein.

Es wird begrüsst, dass die Entlohnung der Mentorinnen und Mentoren einheitlich geregelt und von der Unterrichtsstufe unabhängig ist.

§ 8

Bei Fachlehrkräften ist aufgrund der manchmal sehr kleinen Zahl von Berufsanfängerinnen nicht gewährleistet, dass eine Praxisgruppe gebildet werden kann. Wenn sie sich einer anderen Praxisgruppe anschliessen, muss gewährleistet sein, dass dort erfahrene Fachlehrkräfte beigezogen werden. Andernfalls müssen sie die Möglichkeit haben, bestehenden Netzwerken - wie einer Netz- oder Impulsgruppe - zugeteilt zu werden.

Formulierungsvorschlag: Bei Fachlehrkräften oder Schulischen Heilpädagogen und Heilpädagogen wird eine aus dem entsprechendem Fachbereich ausgebildete Praxisberaterin beigezogen.

§ 9 Abs. 2

Es ist von grösster Wichtigkeit, dass der Mehraufwand, der sich durch die Berufseinführung ergibt, bei der Zeiterfassung angemessen berücksichtigt wird. Die Berufseinführung ist im Berufsauftrag bzw. in der Begleitung dazu jedoch nicht ausdrücklich aufgeführt. Junglehrkräfte erfahren aufgrund ihrer Unerfahrenheit schon bei der Unterrichtsvorbereitung eine überdurchschnittliche zeitliche Beanspruchung. Diese schlägt sich aufgrund des Pauschalansatzes, der für den Unterricht und dessen Vorbereitung im Berufsauftrag vorgesehen ist, nicht direkt im Stundenlaufschrieb nieder. Die Berufseinführung darf für die Junglehrkraft nicht zu einer zusätzlichen zeitlichen Belastung werden.

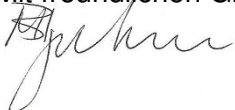
Der Berufsauftrag ist nur in § 9 Abs. 2 des Entwurfs erwähnt. Dies deutet darauf hin, dass nur der Weiterbildungsblock angerechnet werden kann, nicht aber die Gespräche mit dem Mentor oder der Mentorin oder die Arbeit in den Praxisgruppen. Im vorliegenden Reglement sollte daher klar gestellt werden, dass die Berufseinführung als Weiterbildung zeitlich erfasst werden kann und nicht etwa unter die normale Vorbereitung oder Qualitätssicherung fällt.

Eine Verteilung der Arbeitszeit im Berufsauftrag auf mehrere Jahre wird abgelehnt. Das zentrale Anliegen des Berufsauftrags, dass Lehrkräfte vor zeitlicher Überbeanspruchung geschützt werden, wird damit unterlaufen. Gerade während der Zeit der Berufseinführung ist eine zeitliche Entlastung von unterrichtsfremden Tätigkeiten wichtig, um der Junglehrkraft einen befriedigenden und nicht überfordernden Berufseinstieg zu ermöglichen.

§ 11

Es sollte klarer definiert werden, wer über die Kürzung entscheidet. Vorschlag: Der Schulleiter oder die Schulleiterin zusammen mit der oder dem Verantwortlichen Berufseinführung / oder Weiterbildung.

Mit freundlichen Grüssen



Mette Baumgartner
Geschäftsstelle Bildung Thurgau