

Biberkorn

AKADEMIE



Das Neue Referendariat –

zukunftsorientierte Lehrer*innenausbildung

Inhalt, Struktur und Ziele

Stand: November 2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung und Begründung für ein Neues Referendariat	1
1.1.	Ziele des Ausbildungsprogramms.....	3
1.2.	Zielgruppe.....	3
2.	Inhalt, Struktur und Ablauf	4
2.1.	Ausbildungsbestandteile	4
2.1.1.	Einführungstage und Schulhospitationen	5
2.1.2.	Schulpraktische Ausbildung	5
2.1.3.	Theoretische Ausbildung.....	6
2.2.	Abschluss und Diplom	8
2.2.1.	Zur Bewertung des Lernfortschritts	8
3.	Methodisch-didaktische Umsetzung	10
3.1.	Partizipation, Kooperation, Eigenverantwortung	10
3.2.	Journal und Tagebuch	10
3.3.	Mentor*innenprinzip.....	11
3.4.	Inklusive Bildung.....	11
4.	Anerkennung	12
5.	Finanzierung.....	12

1. Einführung und Begründung für ein Neues Referendariat

Nach Abschluss der wissenschaftlichen Lehrer*innenausbildung im Rahmen eines Universitätsstudiums treten die zukünftigen Lehrer*innen in die praktische Phase oder „Zweite Phase“ der Ausbildung ein (Vorbereitungsdienst/ Referendariat). Dabei werden die Lehramtsanwärter*innen jedoch vielfach noch in einem pädagogischen System ausgebildet, das sie für die Ausbildung der Schüler*innen zunehmend als überholt erleben. Diese Diskrepanz wird insbesondere für Schulen mit neuen Bildungsansätzen zunehmend zu einer großen Herausforderung. Zukünftige Lehrer*innen benötigen dort nach Abschluss des Referendariats zunächst eine lange Übergangsphase, um sich auf neue Unterrichtsszenarien einzustellen. Die Referendar*innen wünschen sich in ihrer Ausbildung einen Rahmen, in dem sich Lehrende und Lernende auf Augenhöhe begegnen können, auch weil sich alle Beteiligten als gemeinsam Lernende verstehen. Voraussetzung dafür sind Eigenverantwortlichkeit und Partizipation, Transparenz der Bewertungskriterien, Raum für Experiment und ein tiefes Verständnis davon, dass Scheitern und der daraus resultierende Erfahrungszuwachs wichtige Momente eines Lernprozesses sind. Überbordende „Bürokratie und Test-Kultur“¹ nehmen dabei oft noch zu viel Raum ein, der Lehrer*innen dann für die eigentliche Aufgabe von Schule fehlt, nämlich „guten Unterricht“ zu gestalten und Lernen zu ermöglichen. Deshalb müssen die Ausbildungsschulen ermächtigt und dabei unterstützt werden, auch eigenverantwortliche und auf die jeweilige Schulstruktur angepasste Wege in der Ausbildung der Lehrer*innen gehen zu können.

Die praktische Lehrer*innenausbildung muss in diesem Sinne aktualisiert werden.

Das Neue Referendariat bildet Lehrer*innen einer „guten Schule“² aus. Das Ausbildungsprogramm befähigt dazu, sich in einen konsequenten Reflexionsprozess über guten Unterricht zu begeben. Die Lehrer*innen werden dazu angeleitet, agil und kreativ neuen fachlichen Inhalten und einer didaktisch-methodischen Vielfalt begegnen zu können und diese aktiv zu gestalten. Interdisziplinäres Arbeiten und das Bewusstsein von der hohen Bedeutung einer auch ästhetisch ansprechenden Gestaltung des Lernumfeldes sind dabei unabdingbar. Unabhängig von der Spezifizierung im Lehramtsstudium erhalten die zukünftigen Lehrer*innen ein solides Verständnis der Besonderheiten jeder Entwicklungsstufe der Schüler*innen. So sind sie in der Lage die altersspezifischen und individuellen Bedürfnisse gleichermaßen ins Zentrum von Unterricht zu stellen. Zudem erhalten die zukünftigen Lehrer*innen das Handwerkszeug, um einen geeigneten Rahmen für Lernprozesse zu schaffen.

¹ Rasfeld, Margret und Breidenbach, Stephan: Schulen im Aufbruch. Eine Anstiftung. Kösel: München, 2019, S. 11.

² Basierend auf einem Verständnis „guter Schule“ formuliert beispielsweise in: Beutel, Silvia-Iris, u.a.: Handbuch gute Schule. Sechs Qualitätsbereiche für eine zukunftsweisende Praxis. Klett/ Kallmayer: Seelze, 2016.

Lehrer*innen einer guten Schule ist der hohe Stellenwert gelingender Beziehungen bewusst. Demnach sorgen sie für eine zukunftsgerichtete, kooperative Zusammenarbeit mit Schüler*innen, Kolleg*innen, der Schulleitung und externen Expert*innen. Zudem stellen sie Beziehungen und Bindungen zu ihrer Umgebung her und arbeiten an einem konstruktiven Umgang mit Konflikten. Das Neue Referendariat sensibilisiert und begleitet die Lehrer*innen in dieser persönlichen Entwicklung.

Kreativität und Agilität sind wesentliche Kernkompetenzen für einen gelingenden Umgang mit Unvorhergesehenem. Lehrer*innen bleiben so auch in ständiger Veränderung handlungsfähig und sind in der Lage, neue Denkwege zu beschreiten.

Was für die Schüler*innen guter Schulen gilt, sollte auch in der Lehrer*innenausbildung zum Tragen kommen: Der Blick auf eine individuelle Entwicklung des Menschen, die Stärkung des Selbstgefühls, die Möglichkeit, autonome Entscheidungen zu treffen und so in Eigeninitiative und –verantwortung den eigenen Lernweg zu gestalten. Diese Voraussetzungen bilden die Grundlage zur Entwicklung einer gefestigten (Lehr-)persönlichkeit, um Schüler*innen dann entsprechend wertvolle Unterstützung für deren Lernweg zu sein. In den letzten Jahren haben sich bereits weltweit zahlreiche Projekte und Schulen hervor getan, die hierfür innovative Umsetzungen gefunden haben (z.B. reformpädagogisch orientierte Schulen in freier Trägerschaft oder Schulen des Deutschen Schulpreises). Deren Überlegungen und Erfahrungen, die theoretischen Konzepte zeitgemäßer Pädagogik und der wissenschaftliche Status quo zum Verständnis des Lernprozesses bilden den Grundstein einer aktualisierten Lehrer*innenausbildung. Gewachsene reformpädagogische Ansätze arbeiten schon mit langer Tradition an der Umsetzung eines neuen Bildungsverständnisses. Was diese Schulen jahrzehntelang sowohl in privater als auch staatlicher Initiative umgesetzt haben, setzt sich verstärkt auch in den Bildungsplänen öffentlicher Schulen durch. Das Neue Referendariat versteht sich unter Berücksichtigung der Ideen von erfolgreichen Initiativen für „gute Schule“ als zeitgemäße und zukunftsorientierte Lehrer*innenausbildung.

Zeitgemäßer und zukunftsorientierter Unterricht nach diesem Verständnis:

- zielt auf Eigeninitiative und Verantwortung
- eröffnet vielfältige Zugänge zum Lernen
- überwindet Fächerdenken
- befindet sich in einem konsequenten Reflexionsprozess
- ist schüler*innenzentriert und liegt in der Verantwortung der/des Lehrer*in

- ist kooperativ
- beruht auf gleichwertigen Beziehungen
- berücksichtigt altersspezifische und individuelle Voraussetzungen
- analysiert und berücksichtigt aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen
- sieht den Raum als „Dritten Pädagogen“
- ist grundsätzlich inklusiv
- lässt neue Zeitmodelle für die Gestaltung von Lernprozessen zu.

„Guter Unterricht“ in diesem Sinne charakterisiert gleichermaßen die Ausbildungsmethode als auch das Ausbildungsziel des Neuen Referendariats.

1.1. Ziele des Ausbildungsprogramms

Das Neue Referendariat macht es sich zur Aufgabe, einen neuen Weg für die praktische Phase der Lehrer*innenausbildung zu gehen. Es qualifiziert Lehrer*innen für einen zeitgemäßen und zukunftsorientierten Unterricht und versteht sich so als wichtiger Baustein in der Gestaltung neuer Schule.

Das Neue Referendariat bereitet Lehramtsanwärter*innen und Lehrer*innen sowohl auf eine Tätigkeit an einer Schule in freier Trägerschaft als auch an staatlichen Schulen mit entsprechender pädagogischer Ausrichtung vor. Als grundlegende Ausbildung zukunftsorientierten Unterrichts sind auch Lehrer*innen und Quereinsteiger*innen angesprochen. Das Neue Referendariat ist ein bundesweites Programm und ist somit nicht an die Regularien der einzelnen Bundesländer gebunden. Vielmehr bedarf es der individuellen Absprache mit den Ausbildungsschulen.

1.2. Zielgruppe

Das Neue Referendariat ist eine Ausbildung für Studienabgänger*innen ebenso wie für Lehrer*innen mit Berufserfahrung, die ihre Arbeit auf ein neues Fundament stellen wollen. Auch Quereinsteiger*innen mit einem Master- oder vergleichbaren Hochschulabschluss werden im Neuen Referendariat auf einen Einstieg in den Lehrberuf vorbereitet. Im Idealfall bildet sich eine heterogene Gruppenzusammensetzung, in der die Erfahrungen jeder/s Einzelnen ein Gewinn für die Gruppe werden.

2. Inhalt, Struktur und Ablauf

Das Neue Referendariat dauert 12 Monate und ist eine Ausbildung in Vollzeit. Die schulpraktische Ausbildung beginnt zum Schuljahresbeginn in der jeweiligen Ausbildungsschule. Die theoretische Ausbildung beginnt ebenfalls am Schuljahresanfang mit den Einführungstagen. Den Abschluss des Ausbildungsprogramms bildet das Abschlusswochenende mit der Präsentation der Abschlussarbeit und der Zusammenfassung eines individuellen Portfolios.

Die Akademie Biberkor ist für die Organisation des Neuen Referendariats zuständig. Zudem führt sie die theoretische Ausbildung durch. Die schulpraktische Ausbildung erfolgt in Ausbildungsschulen unter deren Verantwortung. Die Akademie Biberkor übernimmt dabei insbesondere die Ausbildung und Begleitung der Mentor*innen und eine Unterstützung der Geschäftsführung und Schulleitung.

2.1. Ausbildungsbestandteile

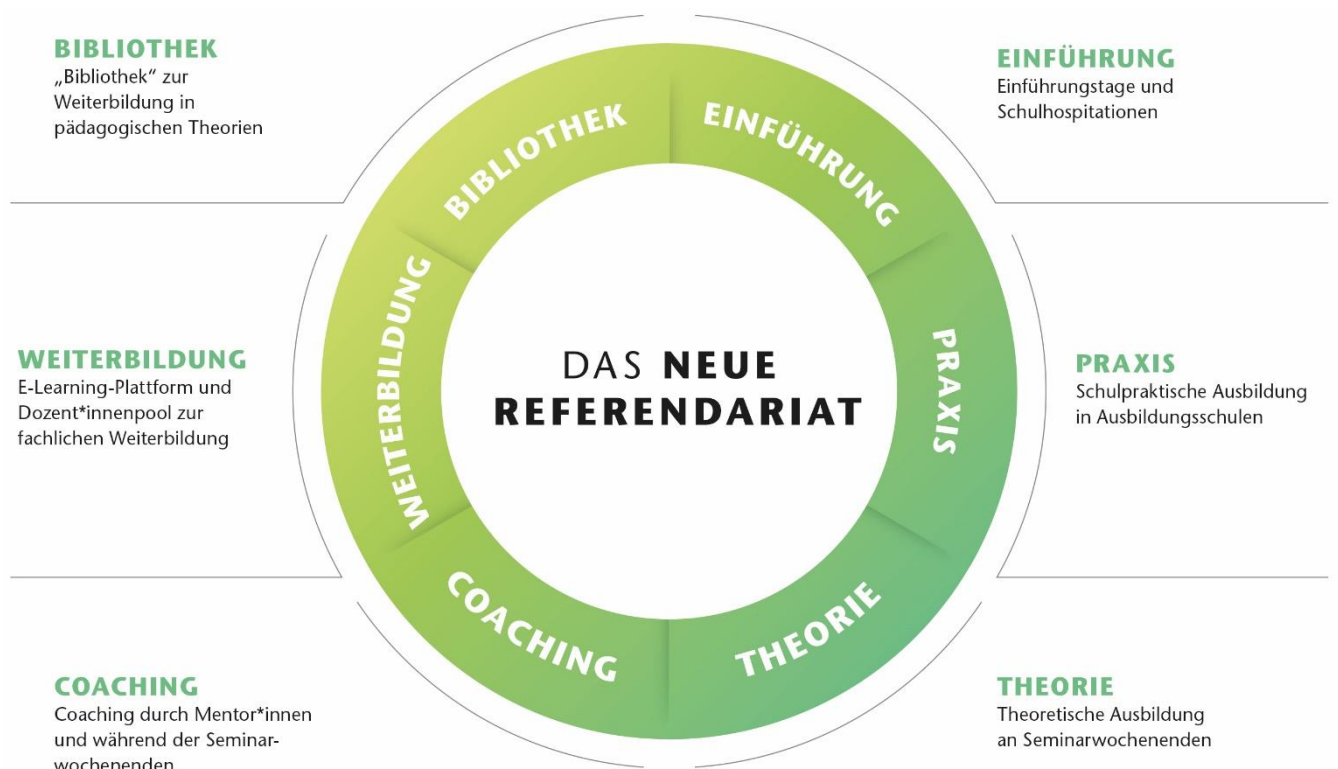


Abbildung 1: Ausbildungsbestandteile des Neuen Referendariats

2.1.1. Einführungstage und Schulhospitationen

Die Einführungstage dienen dazu, die Struktur des Neuen Referendariats zu verdeutlichen und wichtige Elemente und Werkzeuge einzuführen. Dazu gehören vor allem die Grundlagen und Kriterien guten Unterrichts. Im Rahmen der Einführungstage gibt es zudem ein Ausbildungscoaching, bei dem die Referendar*innen zu Beginn eine Selbsteinschätzung vornehmen und Fragen entwickeln, die sie in ihre Ausbildung mitnehmen. Wichtigste Instrumente dafür sind das Journal und das Tagebuch.

Die Einführungstage und Hospitationen an Schulen gelingender Schulpraxis während der Seminarwochenenden stellen einen wichtigen Baustein im Neuen Referendariat dar. In dem einjährigen Ausbildungsprogramm findet die Gruppe früh zusammen, der Kooperationsgedanke ist von Beginn an Teil des Zusammenwirkens. Es besteht die Möglichkeit unterschiedliche pädagogische Ansätze kennenzulernen. Einerseits bekommen die Teilnehmer*innen einen eigenen Zugang zur Praxis, andererseits treten sie mit der Gruppe in einen intensiven, strukturierten und angeleiteten Reflexionsprozess ein.

2.1.2. Schulpraktische Ausbildung

Die schulpraktische Ausbildung des Neuen Referendariats findet in Vollzeit an ausgewählten Schulen statt. Wie die Studien zum 70:20:10-Modell zeigen, erfolgt nachhaltiges und individuelles Lernen vor allem in der Arbeitspraxis. Nachgewiesenermaßen begünstigen insbesondere Herausforderungen und schwierige Situationen, die aber im Austausch und mit Unterstützung eines funktionierenden Teams gelöst werden, den Lernprozess. Weiter lernen wir durch ehrliches und kompetentes Feedback auf verschiedenen Ebenen. Nur etwa 10% der Kompetenzen werden durch klassische Seminarsettings oder in Kursen erworben.³ Am erfolgreichsten und nachhaltigsten ist Lernen also im Arbeitsprozess, das heißt in informellen Lernsettings. Der Ausbildungsschule und der Unterrichtspraxis kommen damit große Bedeutung in der Ausbildung der Lehrer*innen zu. Das gilt insbesondere auch für eine (fach)didaktische und methodische Vielfalt. Die Schulen sind danach ausgesucht, die Ziele des Neuen Referendariats bezogen auf Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung widerzuspiegeln.

Die Referendar*innen werden in den Ausbildungsschulen von der Hospitation hin zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Unterricht geführt und von Beginn an in die Gremienarbeit eingebunden.

Begleitet werden sie von Mentor*innen bei der Unterrichtsplanung, -durchführung und -auswertung. Die Mentor*innen bereiten sich in einem eigens dafür konzipierten Seminar gemeinsam in der Akademie

³ Vgl. dazu das Modell 70:20:10 entwickelt von Robert Eichinger und Michael Lombardo vom Center for Creative Leadership. Lombardo, Michael und Eichinger, Robert: *The Career Architect Development Planner* (1. Auflage). Minneapolis: Lominger, 1996.

Biberkor auf diese Aufgabe vor und stehen während der Ausbildung in einem Austausch mit den Dozent*innen der theoretischen Inhalte. Darüber hinaus bietet die Akademie den Ausbildungsschulen ein breites Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten. Für die Seminarwochenenden stellen die Schulen die Referendar*innen monatlich einmal für Donnerstag und Freitag frei. Eines der Hauptanliegen des Neuen Referendariats liegt darin, die theoretischen Inhalte mit der Schulpraxis zu verknüpfen und damit eine gemeinsame Plattform zeitgemäßer Ansätze und Ideen zur Gestaltung neuer Schule zu schaffen. Dies wird durch diese Form der engen Zusammenarbeit nachhaltig gewährleistet.

Während der schulpraktischen Ausbildung konzipieren und halten die Referendar*innen „diskutierte Lerneinheiten“ zu unterschiedlichen Themen und mit unterschiedlichen zeitlichen Umfängen. Besonderes Augenmerk soll dabei auf eine fächerübergreifende Herangehensweise gelegt werden. Die Lerneinheiten werden gefilmt und Onlinetreffen in der Runde der Referendar*innen und des Pädagog*innenteams gemeinsam reflektiert. Dies geschieht mit Blick auf die Entwicklung einer positiven Fehlerkultur und die Heranführung an die Fähigkeit, guten Unterricht beurteilen zu können.

2.1.3. Theoretische Ausbildung

Die Seminarwochenenden sind die regelmäßig wiederkehrenden Zusammenkünfte der Referendar*innen. Seminarorte sind unter anderem verbunden mit Hospitationen Schulen, deren pädagogische Ansätze als gelungenes Beispiel für gute Schule dienen können. Die Seminarwochenenden dienen zum einen der theoretischen Ausbildung mit neun thematischen Schwerpunkten sowie einem Abschlussmodul und zum anderen dem Austausch und der Reflexion der jeweils individuellen Erfahrungen in den Ausbildungsschulen. Der eigene Ausbildungsweg wird gemeinsam reflektiert und neue Anstöße können mitgenommen werden. So ermöglicht das Neue Referendariat ein ständiges Zusammen- und Wechselspiel von individueller Erfahrung und Gruppenprozessen. In den Seminarwochenenden wird ein halber Seminartag von den Referendar*innen entlang der inhaltlichen Bedarfe der Gruppe gestaltet. Dabei können externe Referent*innen eingeladen werden oder das Wissen der Gruppe Ausgangspunkt sein.

Die Ausbildungsinhalte der einzelnen Module haben drei Schwerpunkte:

1. Sie legen die Grundlage für ein tiefgreifendes Verständnis der entwicklungs- und altersspezifischen Lernvoraussetzungen der Schüler*innen.
2. Sie sind der Raum zur Entwicklung und Stärkung personaler Kompetenzen wie Reflexionsvermögen, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. Diese sind unverzichtbar für die

lebenslange Entwicklung einer selbstbewussten, authentischen und überzeugenden Lehrer*innenpersönlichkeit.

3. Sie erschließen neue Wissens- und Erfahrungsfelder durch einen experimentellen Zugang in Kunst, Musik und Bewegung. Diese Lernfelder fördern Kreativität und Agilität als Kernkompetenzen im Umgang mit Unvorhergesehenem, Veränderung und neuen Denkwegen. Auch damit befähigt das Neue Referendariat Lehrer*innen, aktive Gestalter*innen neuer Schule zu sein. Zudem steht hinter diesem Ansatz die Überzeugung, dass Kreativität und Agilität ebenso wie das daraus entstehende Selbstgefühl grundlegend für Akteur*innen einer zeitgemäßen Gesellschaft sind. Zwei Seminarwochenenden werden begleitet von Künstler*innen. Dabei steht das Experiment im Vordergrund.

Die Seminarwochenenden sind der Raum zur Erarbeitung übergreifender Kompetenzen, die in Zusammenarbeit mit den Referendar*innen auch auf das konkrete Unterrichtsgeschehen übertragen werden. Fachliches Wissen und methodisch-didaktische Vielfalt wird zudem über Webinare, selbstorganisierte Seminare aus dem Dozent*innenpool der Akademie Biberkor und vor allem in der Unterrichtspraxis der Ausbildungsschulen erworben. Die Seminarwochenenden sind die zentralen Knotenpunkte des Ausbildungsprogramms, an denen Gruppenarbeit, Reflexion und übergreifende Aspekte thematisiert werden. So legen ALLE Seminare der Seminarwochenenden übergreifend Wert auf die Vermittlung und Thematisierung zentraler Aspekte zeitgemäßer Pädagogik und des Lehrer*innenalltags:

Beziehung, Haltung, Konfliktmanagement, Gruppendynamik, Selbstreflexion und Inklusion.

Um Partizipation und gemeinsames Lernen umzusetzen, werden die Seminare so gestaltet, dass übergreifende Fragestellungen in Gruppen erarbeitet werden.

Die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, als Grundlage für ein professionelles Auftreten und Handeln als Lehrer*in, ist wesentlich getragen von (Selbst-)reflexion und Coaching. Deshalb werden im Verlauf des Ausbildungsjahres in regelmäßigen Abständen entsprechende Angebote in den Seminarwochenenden gemacht.

Ablauf der Seminarwochenenden

Die Seminarwochenenden als zentrale Zusammenkünfte des Neuen Referendariats folgen einer Grundstruktur mit wesentlichen Elementen, die das Seminar an sich begleiten. Jedes Seminarwochenende erhält zudem einen thematischen Schwerpunkt, der auch in der Diskussion von Texten aufgegriffen wird.

Curriculum der Seminarwochenenden

Einführungstage und Schulhospitation

Modul 1: Lernen in der Kindheit

Modul 2: Lernen in der Jugend

Modul 3: Lernwege junger Erwachsener begleiten

Modul 4: In Bewegung sein – Agilität in der Schulpraxis

Modul 5: Gelingende Beziehungen und Umgang mit Konflikten – Bildung für eine demokratische Gesellschaft

Modul 6: ICH bin Lehrer*in - Wege zu authentischem Auftreten und Handeln

Modul 7: Schule draußen – Lernort Natur

Modul 8: Digitalisierung in einer zeitgemäßen Schule

Modul 9: Raumexperimente

Modul 10: Abschluss- und Reflexionswochenende

2.2. Abschluss und Diplom

Die Referendar*innen erarbeiten in ihrem Ausbildungsjahr eine Abschlussarbeit, die im Abschlussseminar präsentiert und diskutiert wird. Das Erstellen der Abschlussarbeit erfolgt in enger Begleitung durch die/den Mentor*in. Zudem erstellen die Referendar*innen ein Portfolio, das ihre Entwicklung als Lehrer*in dokumentiert. Ein Feedback von Seiten der Ausbildungsschule erfolgt in Textform. Bei Abschluss der Ausbildung verleiht die Akademie Biberkor ein Diplom.

2.2.1. Zur Bewertung des Lernfortschritts

Die Bewertung des Lernfortschritts im Neuen Referendariat erfolgt grundsätzlich ohne Notenvergabe. Vielmehr werden die Referendar*innen dazu hingeführt, eigenverantwortlich in selbstreflexive Prozesse zu gehen, die durch einen Blick von außen erweitert werden. Selbstwahrnehmung wird durch Fremdwahrnehmung komplettiert. Ziel ist es, die Lehrer*innen zur Selbstführung zu ermutigen und sie in diesem Prozess zu begleiten. Dazu werden ihnen Methoden in offener bis hin zu stark strukturierter Form an die Hand gegeben.

Konstruktive Kritik ist notwendig und wird eingefordert. Insbesondere die pädagogische und persönliche Erfahrung einer oder mehrerer Begleitpersonen ist dabei weiterführend und unterstützend. Wir verabschieden uns von der Vorstellung vermeintlicher Objektivität oder Vergleichbarkeit und vom Konzept einer Beurteilung, da im Prozess des Lehrens und Lernens kein Urteil, sondern Zugang und Stimmigkeit gesucht und gebraucht wird. Dies wird erreicht durch genaue Selbstwahrnehmung und die Offenheit für unterschiedliche, kritische Stimmen anderer Menschen. Dies geschieht in Form von Feedbackgesprächen und in Textform.⁴

Im Neuen Referendariat erfolgt eine permanente selbstreflexive Begleitung des Lernfortschrittes durch Tagebuch und Journal, die Werkzeuge der schriftlichen Selbstreflexion sind. Zudem führen die Mentor*innen regelmäßige, differenzierte Feedbackgespräche mit den Referendar*innen.

Zur Jahreshälfte bietet die Akademie Biberkor ein Entwicklungsgespräch an, in dem die Referendar*in, die Mentor*in und ein/e Vertreter*in der Akademie zusammenkommen, um den Lernfortschritt zu besprechen. Am Ende des Ausbildungsjahres erfolgt in gleicher Zusammensetzung ein Abschlussgespräch.

Begleitend dazu besuchen die Schulleitung und die/der Mentor*in jeweils zur Mitte und gegen Ende des Ausbildungsjahres mindestens zwei Unterrichtseinheiten der/des Referendar*in und geben ein kumulatives Feedback dazu. Eine abschließende Einschätzung des Lernfortschritts, in die auch das Bild aus den beobachteten Unterrichtseinheiten einfließt, erfolgt in Textform. Die/der Referendar*in, die/der Mentor*in und die Schulleitung verfassen jeweils eine Einschätzung, die dem Portfolio beigefügt wird.

Beendet wird das Ausbildungsjahr mit einer Abschlussarbeit und deren Präsentation. Die Abschlussarbeit fordert eine detaillierte Auseinandersetzung mit einem Aspekt/Projekt/Material „guten Unterrichts“ und der Schulentwicklung. So trägt das Ergebnis der Arbeit zur Entwicklung der Ausbildungsschule und/oder dem Netzwerk des Neuen Referendariats bei. Die Ausarbeitung wird dabei eingebettet in eine theoretische Herleitung zum wissenschaftlichen Status quo des Themenbereichs. Auch hier erfolgt die Bewertung zunächst in Form einer Selbsteinschätzung der/des Referendar*in, die durch den Blick der/des Mentor*in und dem pädagogischen Team der Akademie Biberkor komplettiert wird.

⁴ Angelehnt an die jahrelange Praxis der Leistungsbeurteilung an Schulen, die ohne Notenvergabe arbeiten. Außerdem formuliert in Zierer, Klaus und Wisniewski, Benedikt: Visible Feedback. Ein Leitfaden für erfolgreiches Unterrichtsfeedback. Schneider: Baltmannsweiler 2017.; Laloux, Frederic: Reinventing Organizations. Ein illustrierter Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. Vahlen: München, 2017.

3. Methodisch-didaktische Umsetzung

3.1. Partizipation, Kooperation, Eigenverantwortung

Im Neuen Referendariat übernehmen die Teilnehmer*innen Verantwortung für das eigene Lernen sowie für den Lernfortschritt der Gruppe. Dies ist ein zentraler Leitgedanke. Neue Schule ist getragen davon, dass alle Beteiligten ihr Arbeits- und Lernumfeld mitgestalten. Die Referendar*innen werden durch Partizipation und Verantwortung für sich und die Gruppe an diese Denk- und Handlungsweise herangeführt.

Die Herausbildung und Umsetzung dieses Ansatzes stellt eine Kernkompetenz der zukünftigen Lehrer*innen dar. Dies gilt auch mit Blick auf ein wichtiges Ziel guten Unterrichts: die Eigenverantwortung der Schüler*innen für ihr Lernen zu wecken und zu fördern.

Konkret werden so die Einführungstage dazu genutzt, gemeinsame Schwerpunkte für die Seminarwochenenden festzulegen. Auch in der Gestaltung der gefilmten Lerneinheiten, die gemeinsam diskutiert werden, sind die Referendar*innen frei.

Durch die Mitgestaltung der Referendar*innen wird das Neue Referendariat auch seinem iterativen Anspruch gerecht. Es ist ein grundlegendes Anliegen des Programms, sich mit den Ideen, Bedürfnissen und Begabungen der Beteiligten zu verändern, weiterzuentwickeln und so immer zeitgemäß zu sein.

Das Neue Referendariat ist aber nicht nur innerhalb seiner selbst partizipativ angelegt. Vielmehr ist es ein Anliegen des Programms, mit seinem Bildungsansatz die Diskussion und den Austausch mit Universitäten, Ausbildungsschulen und Bildungsinitiativen zu suchen und zu pflegen.

3.2. Journal und Tagebuch

Die Fähigkeit, den eigenen Lernfortschritt zu reflektieren, realistisch einzuschätzen und so neue Lernziele formulieren zu können, wird in vielen Schulen mit neuen Bildungsansätzen in der Form eines Lerntagebuchs in unterschiedlichen Varianten praktiziert und eingeübt.

Durch die schriftliche Dokumentation des Lernfortschritts kann Fragen zur eigenen Entwicklung nachgegangen und der Prozess begleitet werden. Zudem wird übergreifend die Fähigkeit, eigene Ansätze und Überlegungen zu verschriftlichen, geübt und gestärkt. Lehrer*innen sind auf dieses Können in ihrem Berufsalltag angewiesen.

Dabei ist eine Zweiteilung in Journal und Tagebuch sinnvoll. Das Tagebuch dient zur Reflexion und Niederschrift in vollkommen freier, individueller Form. Das Journal gibt eine Struktur vor und schafft eine gemeinsame Grundlage, um in den monatlichen Treffen der Gruppe in den Reflexionsprozess zu gehen.

Weiter kann das Journal dann als Teil des Portfolios des individuellen Lernfortschritts fungieren, das im Bewerbungsprozess an Schulen eingebracht wird.

Das Journal wird in den Einführungstagen von der Akademie Biberkor ausgehändigt und begleitet so die Referendar*innen von Beginn bis Ende der Ausbildung. Es bildet zudem die Grundlage für das Portfolio. Das Tagebuch ist entsprechend seiner freien Form individuell zu führen und zu pflegen. Die Struktur und Herangehensweise des Neuen Referendariats, sowie die Arbeit mit Journal und Tagebuch werden während der Einführungstage erläutert und eingeübt.

3.3. Mentor*innenprinzip

Die Referendar*innen werden in ihrer schulpraktischen Ausbildung begleitet und fachlich wie persönlich von Mentor*innen betreut. Diese sind erfahrene Lehrer*innen mit Feedback- und Führungskompetenz, die in eigens konzipierten Seminaren von der Akademie Biberkor an ihre Aufgabe herangeführt und über das gesamte Jahr begleitet werden. Außerdem wird der Austausch untereinander und mit den Dozent*innen der Seminarwochenenden ermöglicht. So ist gewährleistet, dass sich theoretische Inhalte und Schulpraxis im Neuen Referendariat immer in einem Zusammen- und Wechselspiel befinden. Durch das persönliche Mentoring werden die Referendar*innen in der Entwicklung hin zu einer authentischen Lehrer*innenpersönlichkeit gestärkt. Die Hinführung zum selbstständigen Unterricht, ausgehend von der Hospitation, erfolgt in enger Absprache mit den Mentor*innen. Dabei sind wöchentliche Feedbackgespräche zwischen Referendar*in und Mentor*in wichtiger Bestandteil der schulpraktischen Ausbildung.

3.4. Inklusive Bildung

Die UN-Behindertenrechtskonvention, der die Bundesrepublik Deutschland 2009 beigetreten ist, schreibt ein Recht auf Bildung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen fest und damit ein „integratives Bildungssystem auf allen Ebenen“⁵. Das gilt jedoch nicht nur für Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen. Vielmehr müssen wir gerade in einer Gesellschaft, die ihr Fortkommen und ihr Entwicklungspotential auf Heterogenität und Diversität stützt, Wege finden und kultivieren, die den Menschen in seiner individuellen Entwicklung sehen und Teilhabe zukommen lassen. Es ist ein grundlegendes Prinzip in der pädagogischen Herangehensweise, die das Neue Referendariat vertritt, mit Blick darauf den Lernprozess der Referendar*innen ebenso wie den der Schüler*innen zu begleiten. Dabei gehen wir jedoch noch weiter. Nicht nur Schüler*innen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen haben besondere Bedürfnisse, vielmehr gehen wir davon aus, dass alle Menschen besondere Bedürfnisse haben, wenn es um den individuellen Lernprozess geht. Es geht darum, die

⁵ UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 24, 1.

Bedürfnisse jeder/s Einzelnen in Einklang mit denen der Gruppe zu bringen. Dabei wird deutlich, dass eine Gruppe und eine Gesellschaft wesentlich von Unterschieden und Besonderheiten profitieren. Das gelingende Zusammenspiel von persönlicher Entfaltung und Miteinander in einem Gruppengefüge ist ein grundlegendes Bildungsziel in einer demokratischen Gesellschaft. Es ist die Aufgabe der Schule wie der Lehrer*innen, in Beziehung mit allen Beteiligten zu gehen, um einen Rahmen zu schaffen und zu halten, der zunächst die eigenen individuellen Bedürfnisse in den Blick nimmt, um dann auf Augenhöhe in Beziehung zu den Schüler*innen gehen zu können.

4. Anerkennung

Das Neue Referendariat bildet Lehrer*innen aktuell insbesondere für Schulen in freier Trägerschaft aus. Als Lehrer*innenausbildung für neue Schule spricht das Ausbildungsprogramm jedoch explizit auch Lehrer*innen und Quereinsteiger*innen staatlicher Schulen an. Die Anschlussfähigkeit des Neuen Referendariats an die staatlichen Qualifizierungsprogramme der Bundesländer und eine Anerkennung wird angestrebt.

5. Finanzierung

Die schulpraktische Ausbildung des Neuen Referendariats liegt in der Verantwortlichkeit der Ausbildungsschule. Die Ausbildungsschulen vergüten die Referendar*innen in einer Höhe, die an der Vergütung für Referendar*innen im staatlichen Referendariat orientiert ist. Die Kosten für die theoretische Ausbildung übernimmt im Regelfall ebenfalls die Ausbildungsschule. Die Kosten für Fahrten und Unterbringung müssen von den Referendar*innen selbst getragen werden.

Die Akademie Biberkor berät die Ausbildungsschulen bei Bedarf über mögliche Finanzierungsmodelle.

Ansprechpartnerinnen

Dr. Flora Nieß (Akademieleitung)

niess@akademie-biberkor.de

Tel. 08171/2677-170

Biberkorstr. 19-23, 82335 Berg

Sabine Bauer (Assistenz der Geschäftsführung)

bauer@akademie-biberkor.de

Tel. 08171/2677-155

Biberkorstr. 19-23, 82335 Berg

