

Pressemitteilung

Maßnahmen zur Stärkung des Lehrerberufs Berufseinsteiger im Unterrichtswesen besser begleiten

Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft ergreift eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung des Lehrerberufs. Wie Bildungsministerin Lydia Klinkenberg (ProDG) berichtet, arbeite man derzeit intensiv daran, die Begleitung von Berufseinsteigern im Lehrerberuf zu optimieren und ihnen so den Einstieg in das Berufsleben zu vereinfachen.

- **Mentoringprogramm für Neu- und Quereinsteiger**

Mentoring ist ein bewährtes Personalentwicklungsinstrument, um neueinsteigende Personalmitglieder in den laufenden Schulentwicklungsprozess einzubinden und sie bestmöglich zu integrieren“, so die Bildungsministerin. Weiter erläutert sie: „Indem wir den neuen Lehrpersonen beim Berufseinstieg eine erfahrene Lehrperson – einen Mentor – an die Seite stellen, kann die Berufseinstiegsphase verbessert werden. Der Mentor fungiert als Berater und Begleiter, der auch sein fachliches Wissen mit dem Neueinsteiger teilt. Die Mentoren unterstützen während eines Schuljahres die Berufseinsteiger bei der Bearbeitung von Bereichen, in denen sie sich nicht sicher fühlen. Ziel ist es, schulische Anforderungen besser bewältigen zu können.“

Im kommenden Schuljahr 2022-2023 beginnt die zweijährige Pilotphase des Mentoringprogramms. Das Mentoringprogramm wird in Grund- und Sekundarschulen zum Einsatz kommen. Die Rolle des Mentors übernehmen Lehrpersonen, die über mindestens fünf Jahre Berufserfahrung verfügen, eine pädagogische Lehrbefähigung vorweisen können und an einer viertägigen Mentoren-Ausbildung durch die Technische Universität Dortmund teilgenommen haben. Die Ausbildung „Begleiten und Beraten“ wird als hybride Fortbildung stattfinden und erfolgt noch in diesem Schuljahr. Insgesamt können 20 Personen teilnehmen.

Um die benötigten zeitlichen Freiräume für die Mentoren zu schaffen, genehmigt die Regierung den Schulen zusätzliches Stundenkapital von jeweils zwei Wochenstunden pro Neueinsteiger. Die Mentoren werden für einige Stunden vom Unterricht freigestellt, um die Neu- und Quereinsteiger begleiten zu können. Lehrpersonen, die

daran interessiert sind, im kommenden Schuljahr als Mentoren zu fungieren und die Bedingungen erfüllen, können sich bis zum 23. März 2022 bei ihrer Schulleitung melden.

- **Reformierung des Beurteilungs- und Bewertungssystems im Unterrichtswesen**

Im Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft muss sich jedes Personalmitglied in regelmäßigen Abständen oder bei Bedarf, einer Bewertung durch die Schulleitung unterziehen. Die Arbeit der Neu- und Quereinsteiger während der Berufseinstiegsphase¹ wird im aktuellen System jährlich normativ beurteilt.

Durch die Reformierung des Beurteilungs- und Bewertungssystem für die Begleitung von Neu- und Quereinsteigern sollen Entwicklungsbedarfe, Zielvorgaben und Weiterbildungsschwerpunkte stärker in den Fokus gerückt werden. „Die Entwicklung des Personalmitgliedes, nicht die Benotung soll im Fokus stehen. Wichtig ist aber auch, dass die Rahmenbedingungen für die Schulleiter vereinfacht werden und durch die Reformierung nicht noch mehr Arbeit für sie entsteht. Daher beziehen wir sie aktiv in die Planungen mit ein“, so Lydia Klinkenberg.

Die Arbeit am Reformvorhaben läuft derzeit. Im Januar und Februar haben Austausche mit allen Grund- und Sekundarschulleitern stattgefunden, um sich zu beratschlagen, den Bedarf zu analysieren und erste Konzeptansätze zu erarbeiten.

Das Reformvorhaben ist Teil des Konzepts „Gutes Personal für gute Schulen“ und trägt zur Modernisierung des Dienstrechts bei.

- **Berufseinstiegsphase und unbefristete Verträge ab Dienstbeginn**

Die Begleitung von Berufseinsteigern und die Reformierung des Bewertungssystems gehen einher mit der Einführung der Berufseinstiegsphase und der Einführung der unbefristeten Verträge ab Dienstbeginn, die bereits im September 2021 stattgefunden haben. Durch die Bezeichnung bzw. Einstellung auf unbestimmte Dauer ab Dienstbeginn wird die Stellen- und Planungssicherheit für Berufseinsteiger im Unterrichtswesen erhöht.

Wie die Bildungsministerin berichtet, ist die erste Evaluation der Einführung der Bezeichnungen oder Einstellungen auf unbestimmte Dauer ab Dienstbeginn seit dem Schuljahr 2021-2022 inzwischen abgeschlossen. Der Evaluation zufolge haben in diesem Schuljahr 265 Personalmitglieder aller Personalkategorien eine Bezeichnung oder Einstellung auf unbestimmte Dauer ab Dienstbeginn erhalten. Diese Personalmitglieder werden bei der Stellenvergabe im Schuljahr 2022-2023 vorrangig berücksichtigt und müssen sich für dasselbe Amt beim selben Träger nicht neu bewerben.

Im Zuge der Dienstrechtsreform „Gutes Personal für gute Schulen“ und zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs wurden in den letzten Jahren bereits zahlreiche Maßnahmen wie z. B. die Erhöhung der Einstiegsgehälter um 10 %, die Erhöhung der Schulleitergehälter und die Schaffung und Modernisierungen von Funktionen wie

Middle Manager, Werkstattsteiter, Direktionssekretäre oder Kindergartenassistenten ergriffen.

Die Stärkung des Lehrerberufs ist ein komplexer Prozess, der in den nächsten Monaten und Jahren kontinuierlich fortgesetzt wird, um das ostbelgische Bildungswesen zukunftsfähig zu gestalten.

Weiterführende Information für die Presse:

¹ Erläuterung: Berufseinstiegsphase

Parallel zur Einführung der Bezeichnungen bzw. Einstellungen auf unbestimmte Dauer ab Dienstbeginn wurde eine Berufseinstiegsphase als Schnittstelle zwischen einer befristeten oder unbefristeten zeitweiligen Bezeichnung oder Einstellung definiert. Sie beginnt dann, wenn ein Personalmitglied, das über den erforderlichen oder für ausreichend erachteten Befähigungsnachweis verfügt, erstmalig bezeichnet wird. Die Berufseinstiegsphase fußt auf dem Modell der alten Vorrangsregelung und gilt als abgeschlossen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- die Bezeichnungsbedingungen, d.h. auch alle vorgesehenen Sprachenerfordernisse, sind vollständig erfüllt ;
- das Personalmitglied kann mindestens 720 Dienstage in dem betreffenden Amt bei dem betreffenden Träger aufweisen;
- der letzte Beurteilungsbericht des Personalmitglieds endet mindestens mit dem Vermerk „ausreichend“ (oder „gut“ bei Kaleido und an der AHS);
- das Personalmitglied war in den letzten fünf Schuljahren bei dem betreffenden Schulträger im aktiven Dienst.