

## Seminarratsbeschluss „Dialogbereitschaft am Studienseminar – ein Beitrag zur Förderung der Seminarkultur“ vom 28.01.2025

Das Anliegen aller Akteure des Studienseminars ist es, ein konstruktives, transparentes und für alle Seiten akzeptables Verfahren zu entwickeln, wie LiV und Ausbildungskräfte in Konfliktfällen miteinander umgehen. Auf Grundlage der bestehenden Seminarratsbeschlüsse (wie zum Beispiel zu Bewertung, Gestaltung von Nachbesprechungen, etc.) verfolgen wir das Prinzip, Konfliktfälle subsidiär zu lösen. Dabei gilt, dass keiner der Konfliktparteien bei konstruktiv geäußelter Kritik ein Nachteil entsteht. Für alle am Ausbildungsprozess Beteiligten gelten folgende Verabredungen:

**Ausbildungskräfte** haben hier eine besondere Vorbildfunktion, indem sie

- deutlich machen, dass sie im Rahmen von Ausbildungssituationen immer offen für konstruktive Kritik der LiV sind,
- in ihren Ausbildungsveranstaltungen regelmäßige Situationen für offenes, anonymes und konstruktives Feedback schaffen. Dazu gehört auch, dass Ausbildungskräfte für LiV die Möglichkeit eines geschützten Austauschs gewährleisten, an dem sie selbst nicht teilnehmen. Im Gegenzug verpflichten sich die LiV, ihre Kritik an der Ausbildungskraft konstruktiv offenzulegen,
- am Ende der Nachbesprechung der Unterrichtsbesuche eine Rückmeldung zu der erfolgten Beratung ermöglichen.

**Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst** halten im Konfliktfall mit der Ausbildungskraft folgendes Verfahren ein:

- Nach Möglichkeit sucht die LiV zunächst das Gespräch mit der Ausbildungskraft direkt, um die Kritik offen anzusprechen.
- Davon unabhängig kann die LiV ein informelles, beratendes und vertrauliches Gespräch mit ihrem oder ihrer BRH-Ausbildungskraft führen, um Handlungsoptionen auszuloten.
- Sollte eine LiV sich zu diesen Gesprächen nicht in der Lage sehen oder ist die LiV mit den Gesprächsergebnissen nicht einverstanden, kann sie auch Kontakt zu den Vertreterinnen und Vertretern im Personalrat aufnehmen. Der Personalrat kann nach einer offiziellen Beauftragung tätig werden.
- Die LiV sollte in Konfliktfällen die Seminarleitung erst nach Ausschöpfung der vorherigen Schritte beteiligen.

Im Geiste des hier beschriebenen Vorgehens sollten auch Konflikte gelöst werden, die im Zusammenhang mit Mentorinnen oder Mentoren, Schulleiterinnen oder Schulleitern entstehen. Der **Personalrat** vertraut darauf, dass einzelne Probleme in der o.g. Konstellation geklärt werden können. Im Übrigen wird auf die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach dem Personalvertretungsgesetz verwiesen.

Sollte die **Seminarleitung** in den Konflikt einbezogen werden, verpflichtet sie sich zur besonderen Wahrung der Fürsorge gegenüber der LiV, die eine Kritik vorbringt, damit der LiV von keiner Konfliktpartei irgendein Nachteil droht.