



Oldenburger Appell an die Bildungspolitik zur Lehrkräftefortbildung in Niedersachsen

Die Schul- bzw. Lehrerbildungsgesetze sowie die einschlägigen Verordnungen aller Bundesländer weisen der Lehrerfortbildung einen hohen Stellenwert zu und sehen diese als zentrales Element der Unterrichts-, Personal- und Schulentwicklung. So heißt es in der Gemeinsamen Erklärung der KMK und der Lehrgewerkschaften vom 5.10.2000 über die „Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern heute“: Wie in anderen Berufen auch, ist die ständige Fort- und Weiterbildung ein wesentlicher und notwendiger Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit.“ Die Fortbildung gehört zum professionellen Selbstverständnis und Berufsethos einer jeden Lehrkraft. Doch die Lehrerfortbildung ist von der Bildungspolitik immer noch vernachlässigt. Ewald Terhart konstatiert: „Die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte ist im internationalen Vergleich völlig unterentwickelt. Diese Asymmetrie ist eines der grundlegenden Probleme in Deutschland“ (E&W 01/2017). Wir fordern deshalb die Bildungspolitik in Niedersachsen auf, die Lehrerfortbildung, orientiert an den wissenschaftlichen Erkenntnissen, neu auszurichten und zu gestalten.

1. Die Pflichten und Rechte der Lehrkräfte bzgl. ihrer Fortbildung müssen in den Blick genommen werden

- Die Fortbildung ist in allen Bundesländern für die Lehrkräfte gesetzlich verpflichtend, wobei diese Verpflichtung jedoch in vielen Bundesländern, darunter Niedersachsen, nicht quantifiziert ist. § 51 Abs.2 NSchG: „Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich zur Erhaltung der Unterrichtsbefähigung in der unterrichtsfreien Zeit fortzubilden“. Das reicht nicht aus: Lehrkräftefortbildung muss verbindlich, verpflichtend und nachweispflichtig sein. Hierzu sind Konzepte und positive Anreize zu entwickeln, nach denen einzelne Fortbildungsmaßnahmen bewertet werden (z. B. Punktesystem).
- Jede Lehrkraft hat ein Recht auf qualifizierte und qualifizierende Fortbildung. In der Wahl der Fortbildungsangebote und –methoden sind die Lehrkräfte frei. Berücksichtigt werden hierbei die individuellen Bedürfnisse der Lehrkraft und die systemischen Erfordernisse der Schule.
- Das MK und das MWK haben für die Lehrkräftefortbildung ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu stellen:
 - Schulen benötigen insgesamt ein ausreichend großes Budget für Fortbildungsmaßnahmen, die sie eigenverantwortlich aufgrund eines Konzeptes beschließen. Die bisherige Regelung, das Budget alleine an die Vollzeitlehrerstunden zu koppeln, benachteiligt kleine Systeme.
 - Das Budget darf nicht deckungsfähig zu anderen Kosten der Schule, wie z.B. die Reisekosten der Lehrer*innen sein, da hier Interessenskonflikte entstehen.
 - Schulen benötigen zeitliche Ressourcen für die Umsetzung der Fortbildungsinhalte.

- Zur Qualitätssicherung von Fortbildungsmaßnahmen und ihrer Wirksamkeit sind entsprechende Instrumente zu entwickeln.
 - Anbieter von Fortbildungsmaßnahmen müssen zertifiziert und akkreditiert sein.
 - Die Qualität der Fortbildner*innen muss gewährleistet sein
 - Die Fortbildungsformate müssen die wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Wirksamkeit von Fortbildungen berücksichtigen.

2. Die Qualität der Fortbildner*innen muss gewährleistet sein

- Lehrerfortbildner*in muss als Profession anerkannt und eine damit verbundene positionelle Ausstattung gewährleistet sein, dies bedeutet:
 - angemessene Honorierung
 - Amtsbezeichnung, die mit einer Arbeitsplatzbeschreibung und Anerkennung der Leistungen anstelle von Abordnung für wenige Stunden einhergeht
- Es gelten strukturierte und transparente Kriterien zum Einsatz von Fortbildner*innen:
 - Festlegung von notwendigen Fähigkeiten und Qualifikationen um als Fortbildner*in eingesetzt zu werden (standardisierte Eingangsfeststellung)
 - Akkreditierung und Zertifikat sind erforderlich
- Es müssen strukturierte und transparente Wege für die Ausbildung von Fortbildner*innen geschaffen werden, dies bedeutet:
 - Anerkennung, dass Fortbildung andere Qualifikationen benötigt als Unterrichten an Schulen
 - Weiterbildungsangebote/Weiterbildungsprogramme durch die Universitäten anstelle von Qualifikation per Amt
- Es sind ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen:
 - für die Begleitforschung zur Finanzierung von kleineren Forschungsprojekten in der Fortbildung (Praxisforschung) ohne aufwändige Antragsverfahren bis 10.000,- €
 - für die Finanzierung der Einrichtungen, die die Qualifizierung der Fortbildner*innen planen und durchführen

3. Die Fortbildung muss angemessen in die Arbeitszeit der Lehrkräfte eingebunden sein

- Das derzeit gültige Deputat-Stundenmodell ist nicht geeignet, die Arbeitszeit von Lehrkräften abzubilden. Die Ergebnisse der Arbeitszeitstudie verdeutlichen, dass ein Teil der Lehrkräfte dauerhaft die höchstzulässige Arbeitszeit überschreitet. Lehrkräften steht nicht ausreichend Zeit zur Verfügung, um ihre Fortbildung angemessen zu gestalten. Deshalb muss ein fester Teil der Arbeitszeit von Lehrkräften als Fortbildungs- und Lernzeit auf der Grundlage des Fortbildungskonzeptes der Schule vorgesehen werden, um damit der Fortbildung den ihr zukommenden Stellenwert für die Unterrichtsqualität zu geben (vgl. Abschlussbericht der Expertenkommission Arbeitszeitgestaltung, S. 72) □. Danach muss dann die Anzahl der zu erteilenden Unterrichtsstunden berechnet werden.

- Auch müssen die unterschiedlichen Unterrichtsverpflichtungen in Abhängigkeit von der Schulform abgeschafft werden. Dies betrifft beispielsweise die Unterschiede zwischen Oberschulen (25,5 Stunden), Realschulen (26,5 Stunden) und Hauptschulen (27,5 Stunden). Die Arbeitszeitvorgaben für Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen sollten künftig nicht mehr nach Ausbildung und Schulform vorgenommen werden, sondern auf Basis empirischer Daten zum Arbeitszeitbedarf, der sich aus den Qualitäts- und Bildungserwartungen an die Lehrkräfte ergibt.
- Es sind neue Konzepte/ Modellversuche zur Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung zu entwickeln, zu erproben und wissenschaftlich zu begleiten.

4. Fortbildung in der Berufseingangsphase

Die Kultusministerkonferenz hat in der „Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt“, unter dem Stichwort Personalentwicklung festgelegt, dass der „Berufseingangsphase ein besonderer Stellenwert“ zukommt. ■ Die Berufseingangsphase (BEP), die die ersten Berufsjahre nach dem Vorbereitungsdienst umfasst, gilt als „die entscheidende Phase in der beruflichen Sozialisation und Kompetenzentwicklung von Lehrkräften. Die in dieser Phase gemachten und verarbeiteten Erfahrungen sind für die weitere Entwicklung (im Blick auf Stabilität wie Wandel) der Person in ihrer Berufsbiografie und Kompetenzentwicklung von großer Bedeutung.“ ■ Auch in Niedersachsen müssen Bedingungen für eine erfolgreiche Berufseingangsphase geschaffen werden, welche Freiräume für die Entwicklung / Ausformung der Lehrer*innen-Persönlichkeit schaffen.

Folgende Aspekte sollten dabei berücksichtigt werden:

- Die Qualifizierung sollte kontinuierlich über einen bestimmten Zeitraum, mit festen Seminartagen (8 Stunden/1 Arbeitstag) erfolgen. (Vorschlag 3 Jahre)
- Für die Teilnahme wird eine Freistellung gewährt (Stundenreduzierung)
- Für die Beratung und Unterstützung der Berufseinsteiger*innen werden Ressourcen zur Verfügung gestellt. (Kollegiale Beratung, Supervision, Coaching)
- Exemplarische Vorgehensweise / Themenauswahl (keine Inhaltskataloge)
- Die Organisation und Moderation erfolgt durch die regionalen Kompetenzzentren für Lehrkräftefortbildung, um nachhaltiges kooperatives Arbeiten auch nach der Qualifizierung zu ermöglichen.

■ Terhart, Ewald: Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Abschlussbericht der von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission. Weinheim und Basel 2000, S. 128.

4 Rahmenvereinbarungen über die Ausbildung und Prüfung für die Lehrämter
(Beschlüsse der Kultusministerkonferenz i.d. Fassung vom 10.10.2013)