

■ Ab Februar 2017 gilt eine neue Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Lehrämter an öffentlichen Schulen in Bremen. In der Endphase der parlamentarischen Beratungen war es dem PR Schulen und der GEW insbesondere gelungen, den Prüfungsbezug des neu eingeführten »Feedback- und Perspektivgesprächs« zu entschärfen. Dennoch bleiben Widersprüche, legt man die Überlegungen unseres Zukunftsforums Lehrer*innenbildung (mit den

Neue AO / PO für Lehrkräfte

Es bleibt widersprüchlich

Bernd Winkelmann

Kernbereichen: Inklusion, Kooperation, Reflexion, Erkenntnis, Demokratie und Arbeitsbedingungen) zu Grunde. Im Folgenden seien einige Beispiele benannt.

Ausbildungsbedingungen

Unter diesem Stichwort ist zunächst bedeutsam, was nicht geändert wurde: Weiterhin bleibt die große Zahl an Stunden für »selbständigen« Unterricht (früher: bedarfsdeckender Unterricht) von insgesamt 20 Wochenstunden bestehen, von denen jetzt (mit Zustimmung) ausdrücklich sechs bereits ab Beginn des Referendariats geleistet werden dürfen. Ebenfalls konstant ist der Umfang der schriftlichen Vorlagen mit insgesamt 32 Seiten, allerdings in neuer Aufteilung (Ausarbeitung zu einer Präsentation = 12 Seiten, zwei Lehrprobenpapiere mit je zehn Seiten, statt 20 Seiten Examensarbeit und je sechs Seiten für die Lehrproben). Gestrichen wurden jedoch alle Entlastungsregelungen für Referendar*innen zur Erstellung von Texten (»schreibfrei«) und zur Vorbereitung auf Prüfungen. Befreit von allen anderen Dienstveranstaltungen sind die Referendar*innen nur noch an ihren Prüfungstagen (§ 3 (7)).

Stellung der Schulleitungen

Die Bedeutung der Schulleitungen im Ausbildungs- und Prüfungsprozess wird nochmals gesteigert:

- Das Schulgutachten macht jetzt 25% (statt 20%) der Endnote aus;
- die Schulleitungen sind nunmehr bei 3 der 4 weiteren Prüfungsteile Mitglied der Prüfungskommission;
- sie sorgen für ein Ausbildungskonzept der Schule (und stimmen dieses mit anderen an der Ausbildung beteiligten Schulen ab);
- stellen weiterhin einen jeweils individuellen Ausbildungsplan auf;
- laden ein zu dem neuen »Feedback- und Perspektivgespräch« und tragen dafür letztlich die Verantwortung.

Die Aufgaben der Schulleitungen nehmen zu, ohne Ausgleich in irgendeiner Weise. Dass auch die zusätzlichen Arbeiten der Ausbilder*innen im LIS nicht abgegolten werden, macht die Situation nicht besser!

Widersprüchlich ist die Verortung des Schulgutachtens an sich. Einerseits umfasst es den »gesamten Vorbereitungsdienst« nach § 10 (2). Andererseits muss spätestens im neunten Ausbildungsmonat »anhand der Schulgutachtens« eine nicht ausreichende Leistung »schriftlich begründet werden« (siehe § 17 (4)).

Kooperation

An dieser Stelle wurde schlicht eine Chance verpasst. Wird in verschiedenen Zusammenhängen der besondere Wert gemeinschaftlichen Arbeitens hervorgehoben (z.B. das Arbeiten in multiprofessionellen Teams (§ 5 (4) Nr. 6c), die gemeinsame Schulentwicklung (§ 5 (4) Nr. 6d) bzw. die Ziele gemäß § 3 des Bremischen Lehrerausbildungsgesetzes), so orientiert die Prüfungsordnung schon dadurch auf »Einzelarbeit«, als dass keine Prüfungsleistung im Team erbracht werden kann oder Gruppenleistungen in der Ausbildung vorgeschrieben sind.

Reflexion

Zeit zum Nachdenken über die eigene Tätigkeit war eine der Grundideen unseres Zukunftsforums. Der Begriff der »Reflexion« kommt in der AO / PO mehrfach vor und muss genau betrachtet werden. Die Bezüge:

- das Feedback- und Perspektivgespräch nach § 2 (2) Nr. 5;

- der Prüfungsteil »Prüfungsgespräch« (»mündliche Reflexion zu den Planungen und Durchführungen beider unterrichtspraktischer Prüfungen ...« gemäß § 13 (2));
- die Ausbildungsveranstaltungen am LIS (sie unterstützen »die Reflexion unterschiedlicher Praxiserfahrungen«) nach § 4 (3);
- das Professionsportfolio, in dem u.a. »Reflexionen zu entwickeln« sind (§ 6 (2) Nr.1).

In unseren Überlegungen während des Zukunftsforums waren die Notwendigkeit von Freiräumen, der Diskurs über die Bildungsprozesse besonders wichtig. In der Verordnung nun besteht eine enge Kopplung von Reflexionen an die Prüfung. Dabei ist das Verständnis, das dem Format »Prüfungsgespräch« zu Grunde liegt, in sich nicht nachvollziehbar. Planung und Durchführung werden von der Reflexion systematisch getrennt – und nichts macht dies deutlicher als die getrennten Bewertungen. Eine Beurteilung der Unterrichtspraxis aber, ohne darüber gesprochen zu haben, ist verschoben. Und das Feedback- und Perspektivgespräch? Zumindest lauert die Gefahr, dass Freiraum, Diskurs und Selbstbestimmung nicht gemeint sind. Überdeutlich wird dies, wenn sich im Schulgutachten ein »nicht ausreichend« anbahnt. Dann, bis zum Beginn des 9. Ausbildungsmonats, tagen die Ausbilder*innen mit den Referendar*innen in großer Runde und erörtern die Situation »umfassend« (§ 17 (4)). Die Reflexion ist gekoppelt an einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Reflexion und Reflexion sind nicht das gleiche!

Schlussbemerkung

Zwei weitere Aspekte bedürfen der genaueren Betrachtung, sollen hier aber nur angedeutet werden:

(a) Die Ausbildung der Referendar*innen ist kompetenzorientiert

In § 4 (1) werden mit dem Ausbildungscurriculum des LIS und den KMK-Standards für die Ausbildung von Lehrkräften die entsprechenden Bezüge hergestellt. Das Plenum des bremischen Zukunftsforums hat im September den kritischen Gehalt dieses Konzeptes deutlich gemacht. Am



Bernd Winkelmann
Landesvorsitzender
der GEW

30. März 2017 wird diese Diskussion während der Pädagogischen Woche in Bremerhaven fortgesetzt.

(b) Die Referendar*innen führen ausbildungsbegleitend ein Portfolio
Dieses Portfolio ist unterteilt in ein Professions- und ein Referenzportfolio. Bei erstem wird es darauf ankommen, Aufwand und Nutzen in einem

ausgewogenen Verhältnis zu halten. Dessen Konkretisierung gemäß § 6 (2) Nr. 1 lässt zumindest die Hoffnung zu, dass die Referendar*innen selber Entscheidungen treffen können. Das mit umfangreichen Ausarbeitungen verbundene Referenzportfolio soll nach § 6 (2) Nr.2 »Bewerbungsbestandteil« sein. Belassen wir es bei den

Hinweisen, dass viel Schreibarbeit nicht zwingend zu tiefer Erkenntnis führt und in der heutigen Einstellungssituation keine Behörde umfangreiche Bewerbungsmappen anfordert, außer vielleicht in Bremen.

50 zusätzliche Referendariatsplätze bis zum August

Personalrat Schulen setzt sich mit Hauptforderung durch

Christian Gloede, Landesvorstandssprecher der GEW

■ Mit konsequentem Verhandeln und nach zähen Gesprächen mit der Bildungssenatorin konnte sich der Personalrat Schulen mit seiner Hauptforderung durchsetzen, bis zum 1. August 2017 insgesamt 50 zusätzliche Stellen für Referendare/innen zu schaffen. Bereits im vergangenen Jahr hatte der Personalrat Schulen, gestärkt durch Beschlüsse der GEW angekündigt, die Zustimmung zur Einstellung von Studierenden zum 1.2.2017 zu verweigern, wenn die Ausbildungsplätze für Lehrkräfte nicht erhöht würden. Schwierige Gespräche haben in der Zwischenzeit stattgefunden, ein Erfolg zeichnet sich nun ab: Wir erwarten für die Sitzung der Bildungsdeputation im Februar eine Vorlage, aus der eine Aufstockung um weitere 50 Referendariatsplätze für das Jahr 2017 hervorgeht. Mehrere hundert Studierende – und damit nicht ausreichend qualifizierte Lehrkräfte – werden derzeit über die Stadtteilschule in öffentlichen Schulen eingesetzt.

Es bleibt aber dabei, für die nächsten Jahre muss der Bildungshaushalt deutlich erhöht werden. Im Vergleich zum Stadtstaat Hamburg bedeutet dies eine Anhebung der Bildungsausgaben um mehr als 90 Millionen Euro. Die GEW bekräftigt ihre Forderung nach einer grundlegenden Haushaltsaufstockung im Bildungsbereich.

Die GEW begrüßt den Willen der Senatorin die Anzahl der Ausbildungsplätze für Lehrkräfte im Jahr 2017 auf dann 550 zu erhöhen. Hiermit folgt sie einer bereits im vergangenen Jahr erhobenen Forderung der GEW. Damit ist die im Jahr 2012 beschlossene Kürzung der Referendariatsplätze endlich wieder aufgehoben. Finanziert wird dies allerdings durch eine »Umsteuerung« der Vertretungsmittel.

Begleitet durch Verabredungen zur Begrenzung der Unterrichtstätigkeit von Studierenden und Einstellungsperspektiven für Lehrkräfte im DAZ-Bereich (derzeit überwiegend bei der Stadtteilschule beschäftigt) haben wir einen großen Erfolg errungen, der ohne unser konse-

quentes und geschlossenes Verhandeln nicht zustande gekommen wäre.

Damit können weitere Bewerber/innen ihre Ausbildung in Bremen fortsetzen und abschließen. Dies ist ein wichtiges Zeichen für die zukünftige Qualität in der Unterrichtsversorgung und zum Verbleib dieser Lehrkräfte in Bremen. Gleichzeitig ist die Einigung ein Signal an die Lehramts-Absolvent/innen der Bremer Uni, sich um einen Referendariatsplatz zu bewerben.

Die aktuellen Planungen zur Einrichtung zusätzlicher Klassenverbände macht zudem deutlich, wie der Bedarf an Lehrkräften steigt. Wir brauchen daher auch eine deutliche Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufes, angefangen mit der Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung aufgrund zahlreicher weiterer Aufgaben bis hin zur Angleichung der Gehälter an andere Bundesländer, die Studienbedingungen müssen verbessert, das Angebot erweitert werden. Inklusive Pädagogik und Deutsch als Zweitsprache sind hier nur zwei Beispiele. Kinder und die Kolleg/innen können nicht erst bis zur umgesetzten Neuordnung der Länderfinanzen warten. Sie sind jetzt da und wollen von ausreichend ausgebildeten Lehrkräften lernen und unter attraktiveren Rahmenbedingungen unterrichten.