



Bundesarbeitskreis der Seminar- und Fachleiter/innen e.V.
- Landesgruppe Nordrhein-Westfalen -

Stellungnahme des BAK-NRW zur Fortentwicklung und Sicherung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung an den ZfsL in Nordrhein-Westfalen

(31.05.2013)

Einleitung

Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter werden in NRW seit dem 01.11.2011 auf der Basis eines neuen Konzeptes ausgebildet, das deutlich neue Akzente setzt und durch strukturelle und inhaltliche Neuerungen gekennzeichnet ist. Ausgangspunkt für die Reform des Vorbereitungsdienstes war die Neuordnung der Lehrerausbildung in NRW (LABG vom 12.5.2009).

Ziel der Reform ist es, den Vorbereitungsdienst gesellschaftlichen, schulischen und formalen Veränderungen anzupassen, landesweit eine vergleichbare Ausbildungsqualität zu gewährleisten und den Vorbereitungsdienst durch eine Erhöhung der beruflichen Handlungskompetenz der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter qualitativ zu verbessern.

Kernpunkte der Reform

Der konzeptionelle Ansatz stellt grundsätzlich eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung der Lehrerausbildung im Rahmen des Vorbereitungsdienstes dar. Auf der Basis der Prinzipien Standardorientierung, Wissenschaftsorientierung, Handlungsfeldorientierung und Personenorientierung und eines Lehrerleitbildes¹ wurde ein Konzept entwickelt, das sich insbesondere durch folgende Neuerungen auszeichnet:

- Verkürzung des Vorbereitungsdienstes auf 18 Monate
- Erhöhung des Stundendeputats der Lehramtsanwärter/innen auf 14 Stunden
- Einführung eines benotungsfreien Raumes
- Einführung eines neuen Ausbildungselementes ‚Personenorientierte Beratung‘
- Handlungsfeldorientierung als wesentliche didaktische Grundlage
- Einführung eines Kerncurriculums

¹ KMK: Standards für die Lehrerausbildung: Bildungswissenschaften S. 3

- Einführung eines Eingangs- u. Perspektivgesprächs (EPG)
- Portfolioarbeit
- Verzahnung von vorauslaufenden Ausbildungsabschnitten und Vorbereitungsdienst
- Veränderte Prüfungsbedingungen
 - Verkleinerung der Prüfungskommission
 - Schriftliche Arbeit als eigenständige Prüfungsleistung
 - Reflexionsgespräche bzgl. der UPP
 - Verkürzung des Kolloquiums
 - Veränderte Bestehensbedingungen
 - Gemeinsames Langzeitgutachten der Seminarausbilder/innen
 - Wegfall der Differenzierung der Noten (Ausnahme Langzeitgutachten)
 - Abschaffung der Hausarbeit

Ziel der Stellungnahme

Die Stellungnahme verfolgt das Ziel, die bisherigen Erfahrungen kritisch zu analysieren und mögliche Schlussfolgerungen daraus zu ziehen, um so den Reformprozess konstruktiv zu begleiten. Sie dient als Basis für den weiteren Diskussionsprozess zwischen allen am Reformprozess Beteiligten.

Grundsätzliches

Die Arbeit in den Seminaren erfolgt auf der Grundlage der für alle Ausbilder/innen gleichen rechtlichen Vorgaben (LABG und OVP) bei gleichem Anspruch an die Qualität der erforderlichen Professionalisierung. Unterschiedlich stellen sich aber die Arbeitsbedingungen dar: z.B. Höhe der Besoldung (A 12 Z bis A 15), unterschiedliche Stundendeputate der einzelnen Lehrämter, Anzahl der Fachseminare, Anzahl an LAA, Anzahl der Ausbildungsschulen, Seminar- und Schulstrukturen, Standortfragen z.B. Flächenseminar, Hochschulnähe u.a.).

Zudem sind die Organisationsformen und Tätigkeitsmerkmale des Ausbildungspersonals in Seminar und Schule teilweise unterschiedlich akzentuiert aufgrund der Erfordernisse des Kompetenz- und Tätigkeitsprofils der Lehrer/innen in den einzelnen Schulformen: z.B. fächerübergreifende Lernkonzepte, Arbeit in Fachverbänden, Studentafel, Thementage, Projektarbeit und musische Tage, Kooperation mit Schulen, Kooperation mit Hochschulen und externen Partnern u.a..

Als grundsätzliche Forderung gilt:

Die Personal- und Ressourcenausstattung der ZfsL sowie der einzelnen Seminare muss

- dem vorliegenden Auftrag und den Zielen einer qualitativ hochwertigen, zukunftsfähigen Lehrerbildung gerecht werden;

- die Regelungen zur Deputatsberechnung müssen flexible Lösungen entsprechend lehramtsspezifischen und standortspezifischen Erfordernissen ermöglichen.

Neue Regelungen und Berechnungen müssen angepasst sein den aktuellen Erfordernissen einer Ausbildungssituation an den ZfsL, die durch starke Arbeitsverdichtung und eine Ausweitung der Aufgaben der Seminarausbilder/innen gekennzeichnet ist. Versäumnisse einer notwendigen haushaltsgerechten Anpassung schon vor Jahren können nicht durch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des gegenwärtigen und zukünftigen Ausbildungspersonals kompensiert werden.

Die geplante², für einzelne Lehrämter drastische Verschlechterung der Anrechnungstunden für Lehrkräfte als Fachleiterinnen und Fachleiter, gefährdet nicht nur die Umsetzung der innovativen neuen Ausbildungselemente durch LABG und OVP, sie wird zwangsläufig zu einer deutlichen Verschlechterung der Qualität von Ausbildung führen. Schon jetzt gestaltet sich die Gewinnung von Seminarausbilder/innen - vor allem im gehobenen Dienst - als ausgesprochen schwierig. Sollte es zu einer Umsetzung des Entwurfs kommen, ist zu befürchten, dass sich die Situation noch weiter zuspitzt und zudem bereits qualifiziertes Ausbildungspersonal die Seminare verlassen könnte.

Zu Einzelaspekten der Lehrerbildung

Die mit der Neustrukturierung der ersten Phase der Lehrerausbildung verbundene Verkürzung ist vor dem Hintergrund der verbindlichen Einführung eines Praxissemesters im Rahmen des Masterstudiums nur dann vertretbar, wenn es gelingt, die inhaltliche Gestaltung des Praxissemesters und des Vorbereitungsdienstes so aufeinander zu beziehen, dass Redundanzen und Irritationen vermieden werden. Die bisherigen Erfahrungen bzgl. der Kooperation zwischen ZfsL und Universitäten zeigen, dass dieses Ziel nur mit großen Anstrengungen und durch konkrete, kontinuierliche Zusammenarbeit zu erreichen ist.

Praxissemester

Die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes hat nicht zu einer Kürzung des Gesamtumfangs des selbstständigen Unterrichts geführt. Im Gegenteil: Das Stundendeputat der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter ist auf 14 Stunden erhöht worden, da „dadurch mehr Beratung und ausbildungsfachliche Begleitung angeboten werden“³ können. Der frühe Beginn und der Umfang des selbstständigen Unterrichts stellen den Ausbildungscharakter des Vorbereitungsdienstes in Frage und

Verkürzung VD

²Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Entwurf „Anrechnungstunden der Lehrkräfte als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung“. Mai 2013

³Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Schule NRW Sonderausgabe: Die neue Lehrerausbildung in NRW. Düsseldorf 2013, S. 11

entsprechen damit nicht den Anforderungen der KMK bezüglich der Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes.⁴

Die Einführung benotungsfreier Elemente als Teil der Ausbildung ist zu begrüßen. Sowohl die Arbeit in den Kernseminaren als auch die verpflichtenden personenorientierten Beratungen werden nicht benotet. Da alle Elemente der Ausbildung personenorientiert zu gestalten sind, ist bzgl. des neuen Beratungsformates ‚Personenorientierte Beratung‘ noch mehr begriffliche Klarheit zu schaffen. Inhalt und Funktion sind noch klarer zu akzentuieren. Insbesondere die Spezifika im Vergleich zur Ausbildungsberatung sind zu klären. Zudem ist zu überlegen, ob im Sinne des selbständigen Lerners nicht auf eine Verpflichtung verzichtet wird und ein Kernelement jeglicher Beratung – die Freiwilligkeit – auch hier zur Geltung kommen sollte. Ferner ist die Anzahl der vorgesehenen Anlässe und Prozesse im Rahmen der ‚Personenorientierten Beratung‘ in der Regel nicht ausreichend, um die ambitionierten Ziele zu erreichen.

Kernseminar/
benotungsfreier
Raum

Die Ausbildung auf der Basis eines Kerncurriculums durchzuführen, kann ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer für alle Beteiligten transparenten und vergleichbaren Ausbildung im Rahmen der zweiten Phase der Lehrerbildung sein. Die didaktische Grundausrichtung im Sinne der Lernfelddidaktik ist zu begrüßen. Allerdings ist das Kerncurriculum sowohl quantitativ als auch qualitativ noch weiter zu entwickeln. Es bleibt weiterhin festzustellen, „dass das Kerncurriculum nicht, wie es das allgemeine Begriffsverständnis erwarten ließe, auf Basiskompetenzen fokussiert, sondern die gesamte Bandbreite des Lehrberufs als Maximalkatalog verpflichtend macht. Wir weisen darauf hin, dass das Kerncurriculum in dieser Form nicht der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes Rechnung trägt.“⁵

Kerncurriculum

Die Annahme, dass die „im Kerncurriculum aufgeführten ‚inhaltlichen Bezüge‘“ (...) deutlich machen, „auf welche Wissensbestände – insbesondere aus dem Lehramtsstudium - im Vorbereitungsdienst zurückgegriffen wird“⁶, ist nur bedingt schlüssig. Selbst für Lehramtsstudenten ist sie zu bezweifeln; zumal dann, wenn man die Unterschiedlichkeit der Lehramtsstudiengänge an verschiedenen Hochschulen berücksichtigt und einbezieht, dass Lehramtsstudierende aus anderen Bundesländern kein Praxissemester absolviert haben werden. Betrachtet man die Vielfalt der Vorbildungen der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter und der Lehrerinnen und Lehrer in Ausbildung so erscheint diese Annahme illusorisch. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie dem Problem der z.T. unzureichenden Fachkenntnisse Rechnung getragen werden soll.

⁴ KMK (Hrsg.): Ländergemeinsame Anforderungen für die Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes und die abschließende Staatsprüfung (6.12.2012) S.3

⁵ BAK NRW: Stellungnahme der Landesgruppe NRW zum Entwurf der OVP. (20.1.2011)

⁶ Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Schule NRW Sonderausgabe: Die neue Lehrerausbildung in NRW. Düsseldorf 2013, S. 18

Im Sinne der Realisierung der Personenorientierung ist die Einführung des EPG zu begrüßen. Die Ziele dieses Gesprächs sollten noch näher konkretisiert und hinsichtlich ihrer Realisierbarkeit überprüft werden, um enttäuschten Erwartungen vorzubeugen. Insbesondere Formen der Verzahnung von EPG und ‚Personenorientierter Beratung‘ sind kritisch zu beleuchten. Durch eine Evaluation muss die Anbindung des EPG an weitere Elemente der Ausbildung und damit seine Tauglichkeit überprüft werden.

EPG

Die Einführung eines Portfolios zur Anknüpfung an berufsorientierte Praxiserfahrung über alle Ausbildungsabschnitte hinweg ist grundsätzlich zu begrüßen, da der Kompetenzerwerb in der Lehrerbildung als ein berufsbiografischer Prozess zu verstehen ist. Zu überprüfen ist allerdings, ob vor dem Hintergrund der bereits ange deuteten Arbeitsverdichtung die zusätzliche Einführung eines zeitintensiven Elementes tatsächlich die erwünschten Effekte erbringt.

Portfolio

Lehrerausbildung über alle Ausbildungsphasen hinweg in den Blick zu nehmen, ist zu begrüßen. Die damit verbundene Notwendigkeit der Kooperation der Ausbildungsinstitutionen führt zu einem erheblichen Aufgabenzuwachs für die ZfsL, der nicht kostenneutral zu bewältigen ist. Sollen die jeweiligen Ausbildungsabschnitte anschlussfähig sein, so erfordert dies eine langfristige, konkrete inhaltliche Zusammenarbeit. Kooperationsvereinbarungen und singuläre Großveranstaltungen reichen nicht aus. Auch zum jetzigen Zeitpunkt ist zu befürchten, „dass unterschiedlicher Rechtsstatus, unterschiedliches Selbst- und Aufgabenverständnis und Systemdifferenz in der konkreten Umsetzung zu hohen und vielfältigen Reibungsverlusten zwischen den Kooperationspartnern führen.“⁷

Kooperation

Die OVP verlangt neben den Beurteilungsbeiträgen der beiden Fachleiter/innen eine zusätzliche Langzeitbeurteilung, die mit einer gemeinsamen Endnote abschließt. Zudem können im Rahmen der einzelnen Beurteilungsbeiträge nur noch ganze Noten vergeben werden. Beide Veränderungen sollten zurückgenommen werden, da sie viel Zeit kosten und nicht ersichtlich ist, welcher Nutzen damit verbunden ist. Im Gegenteil: Das Erstellen der Langzeitbeurteilung verkürzt implizit die Ausbildungszeit und der Wegfall der Notendifferenzierung führt bei den Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern zu der Befürchtung, ungerecht behandelt zu werden. Außerdem entspricht diese Benotungspraxis nicht der schulischen Realität und widerspricht damit der Praxisorientierung. Insbesondere gilt es zu prüfen, ob eine angemessene Beurteilung der ‚Schriftlichen Arbeit‘ unter diesen Rahmenbedingungen möglich ist.

Prüfung

⁷ BAK NRW: Stellungnahme zum Entwurf der Kommission Praxissemester 2009, S. 1

Implementation der Reform

Eine gute konzeptionelle Basis für eine Reform ist eine notwendige, aber keine hinreichende Gelingensbedingung. Entscheidend für das Gelingen des Innovationsprozesses ist die Gestaltung des Implementations- und Institutionalisierungsprozesses. Alle Erfahrungen zeigen, dass gerade für die Phase der Konzepterstellung personelle, finanzielle und zeitliche Ressourcen bereitgestellt werden müssen, wenn das Vorhaben Akzeptanz erlangen und erfolgreich sein soll. In diese notwendigen Voraussetzungen wurde bisher nicht im ausreichenden Umfang investiert.

Dennoch war der bisherige Implementationsprozess gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Motivation und Engagement der Seminarausbilderinnen und Seminar-ausbilder, der eine gewisse Aufbruchsstimmung erzeugen konnte.

An vielen Stellen wurden zu den Vorgaben konstruktiv Ideen und innovative Handlungskonzepte entwickelt, dabei teilweise überzogene Erwartungshorizonte sinnvoll reduziert. Wir befürworten die darin sichtbare bottom-up-Strategie, weil sich neben dem Grundsatz von notwendiger Vergleichbarkeit, „Wissenschaftsorientierung“ auch in der Offenheit für Weiterentwicklung und Standortspezifik dokumentiert.

Notwendig sind Evaluationen, wie sie teilweise bereits eingeleitet wurden. Wir regen an, den Professionalisierungsprozess in der Lehrerbildung wissenschaftstheoretisch zu erforschen und systemisch zu begleiten.

Unter dem Aspekt der Ressourcenplanung ist festzustellen, dass bzgl. einzelner Elemente - siehe die Ausbildung 'Personenorientierte Beratung'/ Coaching - beachtenswerte finanzielle Anstrengungen unternommen wurden, aber insgesamt betrachtet, für die Implementation keine zusätzlichen expliziten personellen und materiellen Ressourcen in Form z.B. von Zeitbudgets und Fortbildungsveranstaltungen bereitgestellt wurden. Dies hat zu deutlichen Mehrbelastungen geführt. Insbesondere für die Seminarausbilderinnen und Seminar-ausbilder im gehobenen Dienst führen diese Mehrbelastungen im Zusammenhang mit den gravierenden Unterschieden in der Besoldung zu Motivationsverlusten, die das Erreichen der Reformziele gefährden.⁸

Entsprechende Ressourcen für die systematische Fortbildung des Ausbildungspersonals sind aber auch für andere Handlungsfelder des Kerncurriculums notwendig. Beispielhaft, weil politisch hochaktuell und ausbildungsdidaktisch notwendig, seien Fortbildungsmaßnahmen im Handlungsfeld 5 „Vielfalt als Herausforderung annehmen und Chancen nutzen“ genannt.

⁸Der BAK-NRW hat zur Situation der Ausbilderinnen und Ausbilder des gehobenen Dienstes an den ZfSL in Nordrhein-Westfalen eine gesonderte Stellungnahme auf der Mitgliederversammlung am 27.05.2013 verabschiedet, die als Anlage beigefügt wird.

Fazit

Die Reform ist gekennzeichnet durch gute Ansätze. Es besteht aber die Gefahr, dass sie inhaltlich hinter ihren Möglichkeiten bleibt und wesentliche Ziele nicht erreicht werden. Insbesondere im Hinblick auf den weiteren Implementations- und Institutionalierungsprozess sind die Ressourcenplanung und die koordinativen Prozesse zu optimieren (siehe dazu „Grundsätzliches“). Es wäre schade, wenn nach der Phase der Euphorie festzustellen wäre, dass sich substantiell nicht viel geändert hat. Um dies zu verhindern, sind aus Sicht des BAK-NRW die folgenden Maßnahmen notwendig:

Forderungen

Rechtliche Aspekte

- Überarbeitung der OVP im Sinne einer größeren begrifflichen Klarheit
- Verringerung des Umfangs des selbstständigen Unterrichts
- Verzicht auf Fachnoten in der Langzeitbeurteilung der Schule
- Verzicht auf eine Langzeitbeurteilung des ZfsL
- Wiedereinführung der Möglichkeit einer differenzierten Benotung
- Überprüfung der Bestehensbedingungen der Staatsprüfung (§ 34, Abs. 2 Satz 4)
- Verhinderung einer impliziten Verkürzung des VD durch prüfungsbedingte Verwaltungsabläufe
- Teilnahme der L.i.A. (OBAS) an den Fachseminaren mit Ausbildungsbeginn
- Bessere Anpassung der Einstellungstermine in den VD an den Bedarf der Schulen
- Abgabe der ‚Schriftlichen Arbeit‘ vor dem Prüfungstag, um eine angemessene Beurteilung zu gewährleisten

Inhaltliche Aspekte

- Überarbeitung des Kerncurriculums
- Inhaltliche Schärfung der einzelnen Beratungsformate (Ausbildungsberatung / Personenorientierte Beratung)
- Verbesserung der Verzahnung der einzelnen Elemente (EPG, Portfolio, Coaching, Kernseminar-Fachseminar)
- Freiwilligkeit des Coaching / Erhöhung der Anzahl der Coaching-Prozesse
- Inhaltliche Abstimmungen zwischen ZfsL und Universitäten auf der Basis abgestimmter theoretischer Grundlagen einheitlicher und verbindlicher gestalten

Implementation und Institutionalisierung

- Transparenz bzgl. Einberufung und Besetzung landesweiter Arbeitsgruppen
- Koordinierung der Prozesse und Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen
- Verbindliche Abstimmungen zwischen Bezirksregierungen, Prüfungsamt und Ministerium
- Für zentrale Elemente der Ausbildung sollten verbindliche konzeptionelle Vorgaben erstellt werden

- Bessere Ausbalancierung von Verbindlichkeit und prozessbezogener Offenheit
- Transparente Zeitstrukturen für den weiteren Implementations - u. Institutionalisierungsprozess
- Verbesserung der Transparenz und Kommunikation durch Einrichtung einer landesweiten internetgestützten Plattform
- Prozessbegleitende, formative Evaluation
- Koordinierte Gestaltung des Übergangs von der Implementation zur Institutionalisierung
- Langfristig angelegte summative Evaluation des Reformprozesses

Ressourcen

Der Erfolg der Reform hängt entscheidend von den zur Verfügung gestellten Ressourcen auf der personellen und materiellen Ebene ab. Folgende Ressourcen stellen notwendige Erfolgsbedingungen dar:

Materielle Ebene

- Angemessenes Raumangebot für die Personenorientierte Beratung
- Arbeitsräume für selbstständige Lerngruppen
- Landesweit einheitliche mediale Ausstattung (Lernplattform, Bibliothek, Internetzugang, Whiteboard,)

Personenbezogene Ebene

- Anhebung der Besoldung der Fachleiter/innen im gehobenen Dienst
- Fortbildung der Seminausbilder/innen (Personenorientierung, Ausbildungsdidaktik, Portfolioarbeit, Inhaltliche Schwerpunkte: Inklusion, Individuelle Förderung, Diagnostik)
- Supervisionsmöglichkeiten für Seminausbilder/innen
- Zeitliche Ressourcen für koordinative Aufgaben (ZfsL-Schule; ZfsL – Universitäten) und Medienbetreuung
- Zusätzliche Funktionsstellen am ZfsL (Praxisbeauftragte/r,....)
- Zeitliche Ressourcen für den Prozess der Implementierung und Institutionalisierung
- Schaffung einer expliziten landesweiten Koordinierungsstelle ‚Reform des VD‘

-
- BAK-NRW: Stellungnahme der Landesgruppe NRW zum Entwurf der OVP.(20.1.2011)
 - BAK-NRW: Stellungnahme zum Entwurf der Kommission Praxissemester 2009
 - BAK-NRW: Stellungnahme zur Situation der Ausbilderinnen und Ausbilder des gehobenen Dienstes an den ZfsL in Nordrhein-Westfalen
 - Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Schule NRW Sonderausgabe: Die neue Lehrerausbildung in NRW. Düsseldorf 2013
 - OVP vom 10.4.2011
 - Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Entwurf einer Konzeption für den reformierten Vorbereitungsdienst für Lehrämter an Schulen. (25.10.2010)
 - KMK (Hrsg.): Ländergemeinsame Anforderungen für die Ausgestaltung des Vorbereitungsdienstes und die abschließende Staatsprüfung (6.12.2012)
 - KMK (Hrsg.): Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften (16.12.2004)
 - KMK (Hrsg.): Standards für die Lehrerbildung: Bericht der Arbeitsgruppe 2004
 - Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Chancen portfoliogestützter Reflexionsarbeit – Tagungsreader - . Köln 2011
 - Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Kerncurriculum. 2011
 - Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW (Hrsg.): Entwurf „Anrechnungsstunden der Lehrkräfte als Fachleiterinnen und Fachleiter an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung“. Mai 2013