

Lehrer/innenfortbildung ist Bestandteil unserer Professionalität



**Hinreichende qualifizierte Angebote in der Arbeitszeit!
Nein zu Deprofessionalisierung durch Rabattmarken!**

Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Hessen
Zimmerweg 12, 60325 Frankfurt
Tel.: 069-971293-0
Fax: 069-971293-93
E-Mail: info@hessen.gew.de
www.gew-hessen.de

Frankfurt, Januar 2005

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dieser Broschüre wollen wir über die Veränderungen informieren, die mit dem 3. Qualitätssicherungsgesetz für die Fortbildung der Lehrkräfte in Hessen einhergehen:

Das HeLP wird zerschlagen und eine Verordnung zur Umsetzung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (UVO) vorgelegt, mit der die Deprofessionalisierung der Lehrkräfte weiter vorangetrieben werden soll.

In der GEW Hessen verstehen wir Fortbildung als integralen Bestandteil der Profession der Kolleginnen und Kollegen. Sie fördert die Kompetenzen der einzelnen Lehrkraft und der Kollegien und trägt damit zur Weiterentwicklung der Schulen bei. Sie vollzieht sich als individueller und kollegialer Prozess in problembezogenem Lernen, in enger Verbindung von Berufspraxis und theoriegeleiteter Reflexion. Die eigenen Erfahrungen sind ein wesentlicher Ausgangs- und Bezugspunkt für Fortbildung, genauso wie die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit fachwissenschaftlicher Weiterentwicklung, den Ergebnissen pädagogischer empirischer Forschung und neuen theoretischen Konzeptionen. Fortbildung ist immer Bestandteil der Arbeitszeit. Sie erfordert die Bereitstellung eines breiten staatlichen Fortbildungsangebots, das für alle Lehrkräfte ohne großen zusätzlichen Aufwand erreichbar ist und in Anspruch genommen werden kann.

Von diesen Vorstellungen lässt sich weder im Qualitätssicherungsgesetz noch in den von der CDU-Regierung hierzu vorgelegten Verordnungsentwürfen etwas wieder finden. Offenkundig geht es der Landesregierung und Kultusministerin Wolff zuallererst um die Verschleierung des seit Jahren absolut unzureichenden Fortbildungsangebots. So ist beispielsweise auch nicht an eine Ausweitung der Mittel für Fortbildung gedacht, obwohl alle wissen: Schon bisher reichten die Angebote des HeLP bei weitem nicht aus, die Nachfrage der Lehrkräfte nach Fortbildung zu decken. Mit der Umstrukturierung soll also wesentlich vom politischen Verschulden abgelenkt und die Schuld für unzureichende Fortbildung den Lehrkräften zugewiesen werden.

Fortbildungen sollen nach einem Rabattmarkensystem organisiert werden. Es ist zu befürchten, dass zukünftig das Fortbildungsportfolio au-



Berdem für eine „leistungsbezogene Bezahlung und Eingruppierung“ verwendet werden soll. Lehrkräfte sollen einen weiteren Teil ihrer bereits jetzt völlig unzureichenden außerunterrichtlichen Zeit für Fortbildung aufwenden und – so muss mit Fug und Recht derzeit angenommen werden – auch noch weitestgehend privat bezahlen. Diese Absichten gehen bis hin zur Anordnung von Fortbildung durch die Schulleitung. Insofern unterscheidet sich der Fortbildungsteil des Qual.sicherungsgesetzes in keiner Weise vom Schulgesetzteil. Auch hier soll vom politischen Versagen bei der Bereitstellung einer angemessenen personellen und sächlichen Ausstattung abgelenkt, auch hier soll sogenannte Leistung zentral über Druck (Verschärfung von Auslese, zentrale Prüfungen, Ranking etc., etc.) erzeugt werden. Im pädagogischen Bereich spricht man davon, dass ausschließlich auf extrinsische Motivation gesetzt wird, intrinsische, d. h. aus den Menschen selbst kommende, Motivation bleibt außen vor. Es geht offenkundig immer auch um das Ziel, die Fremdsteuerung der Individuen leichter durchsetzbar zu machen und ihrer Selbstbestimmung einen Riegel vorzuschieben. Dabei wird die Banalisierung dieser sogenannten Leistungen durch Kennziffern und Rabattpunkte bewusst in Kauf genommen.

Die hier vorgelegte Broschüre dient zunächst einmal der breiten Aufklärung über diese Vorhaben der Landesregierung. Sie bietet auch eine Anleitung, wie sich Lehrkräfte gegen angeordnete Fortbildung zur Wehr setzen können. Eines ist aber auch klar: Der von der Landesregierung fortgesetzt betriebenen Deprofessionalisierung der Arbeit in den Schulen, wie sie gerade in der vorliegenden Fortbildungsverordnung erneut deutlich wird, werden wir auch weiterhin einen breiten GEWERKSCHAFTLICHEN Widerstand entgegen setzen.

Jochen Nagel, Landesvorsitzender
Karola Stötzel, Stellvertretende Landesvorsitzende
Heike Lühmann, Leiterin Referat Aus- und Fortbildung
Angelika Spreng Panico, Leiterin Referat Aus- und Fortbildung

Absolutes Top-Angebot: Kategorie C Fortbildung in drei Tagen mit 38 Credit Points. Die maximale Punktzahl an einem Wochenende! Das Thema? Ist doch eigentlich egal oder? Sehen Sie. Die restlichen Credits für dieses Jahr? Überhaupt kein Problem. Die zwölf Pünktchen sammeln Sie mit unserem komfortablen Kompaktangebot. Zwei Vortragsveranstaltungen, Freitagabend bis Samstagmittag und schon haben Sie Ihr Portfolio für dieses Jahr gefüllt. Die Fortbildungskosten für diese Veranstaltung übernimmt die Hessische Landesregierung. Wenn das nichts ist: Punkte sammeln und Geld sparen! Wenn Sie natürlich vorausschauend ansparen wollen, können wir Ihnen auch eine Teilnahme an unseren Fortbildungswochen in den Sommerferien mit garantierten 50 Jahrespunkten anbieten. Selbstverständlich verbuchen wir diese dann erst nächstes Jahr auf Ihrem Konto - äh in Ihrem Portfolio - garantiert problemlos und gehaltswirksam. Ach, und wenn Sie sich mit Ihrer Schulleitung gut stellen wollen, weisen Sie sie doch auf unsere Schulung „New School Management“ an der Costa del Sol hin - ganz preiswert mit Ryan Air und dann eine Woche Golf - die Golfplätze da unten sind wirklich große Klasse - machen die Ärzte doch auch immer so - Sie kennen das - Ärztekongress auf den Malediven - wir haben da die besten Erfahrungen!



Eine Grotteske? Vielleicht!

Jedoch beginnt der Niedergang der hessischen Lehrerfortbildung nicht erst heute. Bereits früher bestimmten Personalabbau und Mittelkürzungen den Abbau der Fortbildungsangebote des HeLP. Der ehemalige Leiter des HeLP bezifferte die Differenz zwischen Angebot und Nachfrage mit dem Faktor 20.

Nun löst die Landesregierung zum Jahresende 2004 zwar das HeLP auf, ohne jedoch zu sagen, wie sie die Lehrerfortbildung ab dem 1.1.2005 organisieren und finanzieren will. Sowohl das Amt für Lehrerbildung (AfL) als auch die Staatlichen Schulämter, denen das schon in der Vergangenheit verringerte Personal der Regionalstellen zugeordnet wird, sollen Fortbildung anbieten. Hinzu kommen die Universitäten, deren Angebote jedoch kostenpflichtig sein werden. Ein übersichtliches Angebot gibt es schon seit Abschaffung des HeLP-Programms in Schriftform nicht mehr. Kolleginnen und Kollegen werden in Zukunft schon allein viel Zeit für die Suche nach geeigneten Fortbildungsveranstaltungen aufwenden müssen. Die bisher im Landeshaushalt 2005 für die Schulen vorgesehenen Mittel von 356.000 € ergeben rechnerisch ein „Fortbildungsbudget“ von gerade einmal 178 € pro Schule in Hessen.

Die Veränderungen nach dem 3. Qual.sicherungsgesetz und die so genannte Umsetzungsverordnung (UVO) sehen die Einführung eines absurden Systems von obligatorisch zu erwerbenden ‚credit points‘ bei der Lehrerfortbildung vor. Damit wird ein Steuerungssystem eingeführt, das Fortbildung möglichst nicht nach dem Bedarf der Betroffenen, sondern nach von oben zu steuernden Punktequantitäten reguliert.

Dieses System orientiert sich an der Motivation großer Handelsketten, Payback-Karten zu vergeben: Sie wollen damit erreichen, dass die Kunden Dinge kaufen, die sie nicht brauchen, und dass sie dort kaufen, wo es die meisten Punkte gibt und nicht dort, wo sie beste Qualität bekommen.

Ein kleiner Vorgeschmack?

Leistungspunkte für Fortbildungsaktivitäten

(1) Zum Nachweis der beruflichen Fortbildung werden für alle Fortbildungsaktivitäten Fortbildungspunkte vergeben, die nach einheitlichen Bewertungskriterien durch das Institut für Qualitätsentwicklung festgelegt werden. Alle Lehrkräfte sind verpflichtet, sofern sie nicht einer besonderen Regelung unterliegen, im Laufe von drei Jahren mindestens 150 Fortbildungspunkte nachzuweisen.

(2) Lehrkräfte, die sich in Sonder- oder Erziehungsurlaub befinden, sind verpflichtet, bei Wiederaufnahme des Dienstes pro Jahr der Beurlaubung mindestens 10 Fortbildungspunkte nachzuweisen.

(3) Akkreditierte Fortbildungsveranstaltungen werden den folgenden Kategorien zugeordnet und mit Punkten bewertet:

Kategorie A

Vorträge und Diskussionen (Frontalveranstaltungen)

1 Punkt pro Fortbildungsstunde, höchstens 6 Punkte pro Tag, maximal 20 Punkte pro Jahr

Kategorie B

mehrtägige Veranstaltungen mit einheitlichen thematischen Ausrichtungen

3 Punkte pro 1/2 Tag bzw. 6 Punkte pro Tag, höchstens 30 Punkte pro Jahr

Kategorie C

Fortbildung mit konzeptionell vorgesehener Beteiligung jeder einzelnen Teilnehmerin und jedes einzelnen Teilnehmers, (Workshops, Arbeitsgruppen, Qualitätszirkel und dergleichen)

1 Punkt pro Fortbildungsstunde

2 Zusatzpunkte pro Veranstaltungseinheit, höchstens 6 Punkte pro einem halben Tag oder 12 Punkte pro Tag

2 Zusatzpunkte bei erfolgreicher Teilnahme, höchstens 40 Punkte pro Jahr



Kategorie D

Strukturierte interaktive Fortbildung via Internet, Bildungsserver, CD-ROM, mit nachgewiesener Qualifizierung und Auswertung des Lernerfolgs in Schriftform (eLearning)

2 Punkte pro Übungseinheit, maximal 40 Punkte pro Jahr

(4) Für die Fortbildungsaktivitäten durch Selbststudium von Fachliteratur und Fachzeitschriften sind jährlich 10 Punkte anrechenbar. Werden diese Aktivitäten strukturiert in die Weiterentwicklung der eigenen Schule eingebracht, so können durch Bescheinigung der Schulleitung pro thematischem Kontext zusätzlich 5 Punkte, höchstens zusätzlich 20 Punkte angerechnet werden.

(5) Für schulische Tätigkeiten, die Fortbildungsaktivitäten voraussetzen (beispielsweise Konzeptentwicklung, Mitarbeit in Steuergruppen, Projektmanagement, Übernahme von Fachsprecherfunktion, Leitung von Arbeitsgemeinschaften, Mentorentätigkeit, Drogenberatung, Verbindungslehrerfunktion), können durch Bescheinigung der Schulleitung pro Jahr jeweils 20 Punkte angerechnet werden.

(6) Für die Tätigkeit von Lehrkräften für das Kultusministerium (...) können pro Jahr bis zu 25 Punkte angerechnet werden.

(7) Autoren, Referenten, Moderatoren oder Trainer von akkreditierten Fortbildungsveranstaltungen erhalten für jede Stunde zusätzlich zu den unter Abs. 3 genannten Punkten 1 Punkt. Auf diese Weise sind höchstens 10 Punkte zusätzlich pro Jahr anrechenbar.

(...)

Aus dem Entwurf der Umsetzungsverordnung (UVO) § 55 vom Dezember 2004

Realsatire?

Dieses Punktesystem hat durchaus realsatirische Züge, jedoch ist es nicht nur zum Lachen. Es droht erhöhter Arbeitsdruck, wenn wenig produktive Veranstaltungen - z. B. unter dem Druck künftiger Beurteilungsregeln und ‚leistungsbezogener‘ Bezahlung - besucht werden müssen, gleichzeitig aber die nicht punkterelevante informelle Fortbildung nicht aufgegeben werden soll.

Die GEW fordert seit langem die Erhöhung von Schuldeputaten um beispielsweise für Tätigkeiten wie Leitung von Steuergruppen, Konzeptgruppen, Fachkonferenzen, Drogenberatung, Betreuung von Praktikanten und Lehrkräften im Vorbereitungsdienst Entlastungsstunden zur Verfügung zu stellen. Statt dessen will die Landesregierung nun solche Tätigkeiten mit „Leistungspunkten“ „honorieren“, weil sie „Fortbildungsaktivitäten voraussetzen“. An dieser Stelle wird besonders deutlich, dass es überhaupt nicht um die Weiterentwicklung oder Verbesserung der Lehrerfortbildung geht!

Die Herangehensweise der Landesregierung an die Lehrer/innenfortbildung entspricht ihrem Konzept einer weitgehenden Deprofessionalisierung des Berufes. Stoffüberladene Lehrpläne, enormer Zeitdruck, zu große Klassen, zentral organisierte Abschlussprüfungen schränken die pädagogische Freiheit und die Handlungsspielräume für fachdidaktische und methodische Alternativen und damit die professionelle Eigenverantwortung der Pädagogen so bedrohlich weit ein, dass es einer in enger Verbindung von Berufspraxis und theoriegeleiteter Reflexion orientierten Lehrerfortbildung kaum mehr bedarf. Dies erklärt die auf bloße Quantität institutioneller Lehrerfortbildung ausgerichtete Umsetzungsverordnung.



Allgemeine Geschäftsbedingungen

Aus dem Entwurf der Umsetzungsverordnung (UVO) vom Dezember 2004

VIERTER TEIL

Berufsbegleitende Fortbildung und Qualifizierung der Lehrkräfte

§ 54

Qualifizierungsportfolio

(1) Alle Lehrkräfte sind verpflichtet, ein Qualifizierungsportfolio nach Abs. 2 zu führen und fortlaufend zu aktualisieren. Lehrkräfte, die zum Zeitpunkt 1. August 2005 noch kein Qualifizierungsportfolio besitzen, haben ein solches anzulegen und zu führen. Ausgenommen hiervon sind Lehrkräfte, die zum Stichtag das sechzigste Lebensjahr bereits vollendet haben. Das Portfolio wird der Schulleitung in Mitarbeitergesprächen und bei Bewerbungsverfahren der auswählenden Dienststelle vorgelegt und ist damit eine Grundlage für Laufbahnberatung und systematische Personalentwicklung.

(2) Zur Dokumentation der von den Lehrkräften wahrgenommenen Fortbildung und Qualifizierung enthält das Qualifizierungsportfolio die folgenden Teile:

1. Mit Leistungspunkten nach § 55 versehene Nachweise zum Erhalt und zur Erweiterung der berufsbezogenen Qualifikation.
Hierunter fällt Fortbildung zu den jeweiligen Unterrichtsfächern, zu übergreifenden schulpädagogischen Themen, zu besonderen Anforderungen der Bildungsgänge, Schulformen und -stufen, zur Wahrnehmung der Bildungs- und Erziehungsaufgaben der Schule sowie zur Arbeitsorganisation der Lehrertätigkeit.
Lehrkräfte sollen sich in einem Zeitraum von drei Jahren in mehreren der hier genannten Themenbereiche, in jedem Fall aber zu den Unterrichtsfächern, fortbilden.
2. Nachweise zur Vorbereitung auf neue oder erweiterte berufliche Aufgaben.
Dies umfasst die Qualifizierung für besondere Funktionen in der

Schule, Tätigkeiten in Fortbildung und Schulberatung oder der Lehrerausbildung sowie Leitungsfunktionen in der Schule oder der Bildungsverwaltung.

Sofern eine Lehrkraft die Wahrnehmung einer dieser Aufgaben anstrebt, sind im Qualifizierungsportfolio die Teilnahme an spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen oder einschlägige berufliche Erfahrungen nachzuweisen.

3. Dokumente zu weiteren für die berufliche Laufbahn relevanten Tätigkeiten, Erfahrungen und Qualifikationen.

In diesem Teil des Qualifizierungsportfolios können nach persönlicher Entscheidung Unterlagen und Nachweise zu außerberuflichen, beispielsweise ehrenamtlichen, Tätigkeiten und außerhalb des Berufs erworbenen Qualifikationen aufgeführt werden, die aus Sicht der Lehrkraft für die beruflichen Anforderungen und insbesondere bei Laufbahnentscheidungen von Bedeutung sein können.



Der neue § 66 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes

Zwangsbildung und Kostentragung

Vorbemerkung

Der folgende Text ist keine erschöpfende Behandlung aller politischen, pädagogischen und rechtlichen Aspekte des Themas „Zwangsbildung“. Dazu wird die GEW ihre Position an anderer Stelle ausführlich formulieren und darstellen. Da wir in den letzten Wochen immer wieder gefragt worden sind, wie man sich verhalten sollte, wenn die Teilnahme an kostenpflichtigen Fortbildungsveranstaltungen angeordnet werden sollte, erläutern wir zu diesem Teilaspekt vorab unsere Position und geben entsprechende Empfehlungen.

Die in § 66 Abs.1 HLBG geregelte „Pflicht zur Fortbildung“ ist inhaltlich nichts Neues. Aus dem geltendem Schulrecht ergab sich auch in der Vergangenheit immer schon neben dem Recht auf Fortbildung in allgemeiner Form eine Verpflichtung, die lehramtsbezogene Grundqualifikation zu erhalten und weiter zu entwickeln.

Lehrkräfte haben aus Gründen, die an anderer Stelle dargelegt sind, ein ureigenes Interesse an Fortbildung. Von daher war und ist es nicht erforderlich, „Zwangsbildung“ zu institutionalisieren und insoweit detaillierte Regelungen zu treffen. Im Gegenteil: Bislang bestand das Problem immer darin, dass die Nachfrage von Lehrkräften nach Fortbildungsangeboten regelmäßig weit größer war, als die Bereitschaft des Landes, die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten z. B. durch Dienstbefreiung zur Fortbildung zu ermöglichen. Im Rahmen der auf eigener Entscheidung beruhenden Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten haben betroffene Lehrkräfte immer auch schon Eigenbeiträge geleistet, sei es dass bei Veranstaltungen der Staatlichen Lehrerfortbildung (früher HILF, später HeLP) trotz des ausdrücklich geregelten Anspruchs auf Reisekostenerstattung keine volle Kostenerstattung erfolgt ist, sei es dass bei Teilnahme an Veranstaltungen externer Träger Kosten zu tragen waren, weil insoweit auch bislang nur geregelt war, dass „zu entstehenden Reisekosten auf Antrag ein Zuschuss gewährt werden kann“.

Im § 66 Abs. 1 HLBG wird eine Pflicht zur Fortbildung erstmals ausdrücklich festgeschrieben. Dort heißt es: „Lehrkräfte sind verpflichtet, ihre lehramtsbezogene Grundqualifikation zu erhalten und weiter zu entwickeln.“ Zwar wird im folgenden Satz noch erklärt, „über die Wahl der hierfür geeigneten Fortbildungsangebote entscheiden die Lehrkräfte in eigener Verantwortung“, in Abs. 4 heißt es dann jedoch: „unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 1 kann die Schulleitung Lehrkräfte nach Auswertung der jeweiligen Qualifizierungsportfolios und der Mitarbeitergespräche zur Wahrnehmung bestimmter Fortbildungsmaßnahmen verpflichten.“

Damit stellt sich die Frage der Kostentragung für Fortbildungsveranstaltungen unter völlig neuen Aspekten. Verschärfend kommt hinzu, dass es die offenkundige Intention der hessischen Schul- und Bildungspolitik ist, staatliche Angebote der Lehrerfortbildung, die bislang – weitgehend – kostenfrei waren, massiv einzuschränken und dass § 66 Abs. 5 HLBG Fortbildungen im Regelfall in die unterrichtsfreie Zeit verweist und Dienstbefreiung (d.h. Unterrichtsbefreiung) für Fortbildungsveranstaltungen nur noch in besonderen Fällen gewährt werden soll. Gegen die gesetzliche Regelung des § 66 Abs. 1 HLBG, die einerseits eine Pflicht zur Fortbildung konstatiert, andererseits die Wahl geeigneter Fortbildungsangebote in die eigene Verantwortung der Lehrer stellt, gibt es aus juristischer Sicht keine durchgreifenden Einwände. Zur Sinnhaftigkeit und Zweckmäßigkeit des Fortbildungsportfolios und des Punktesystems der Umsetzungsverordnung hat die GEW ihre Auffassung deutlich formuliert; unter rechtlichen Aspekten ist das Land Hessen jedoch nicht daran gehindert, auch eher als Realsatire zu qualifizierende Regelungen, wie sie § 55 der Umsetzungsverordnung zu den „Leistungspunkten“ enthält, zu Papier zu bringen.

Die Grenze des rechtlich Zulässigen ist jedoch nach unserer Beurteilung überschritten, wenn eine Lehrkraft verpflichtet werden soll, an einer bestimmten Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, wenn dies mit eigenen Kosten verbunden sein soll, weil es sich um die Veranstaltung eines freien Trägers handelt und der Dienstherr keine Übernahme der entstehenden Kosten zusagt.



Momentan ist es nicht absehbar, ob Schulleitungen die ihnen nach dem Wortlaut des § 66 Abs. 4 HLBG eingeräumte Kompetenz in einem solchen Sinne ausüben wollen und werden.

Sollte der Fall eintreten, dass eine Lehrkraft zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung eines freien Trägers verpflichtet wird, für die nach aktueller Marktlage in der Regel erhebliche Kosten entstehen, empfehlen wir, zunächst den Antrag zu stellen, dass die Übernahme der entstehenden Kosten im vollen Umfang zugesagt wird. Soll eine Lehrkraft verpflichtet werden, an einer externen Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, so handelt es sich um die Anordnung einer Dienstreise, deren Kosten nach geltendem Reisekostenrecht zu übernehmen sind. Sollte eine Kostenzusage nicht erfolgen, sollte gegen die Weisung, an dieser Fortbildungsmaßnahme teilzunehmen unter Hinweis auf § 71 HBG „remonstriert werden“. D. h.: Der Schulleitung sollte schriftlich mitgeteilt werden, dass man die Weisung, an dieser Fortbildungsmaßnahme ohne Kostenzusage teilzunehmen, für rechtswidrig hält. Darauf hin muss die Schulleitung die Entscheidung der vorgesetzten Behörde, d.h. des Staatlichen Schulamts herbeiführen.

Bestätigt das Staatliche Schulamt die dienstliche Weisung, so muss aus unserer Sicht empfohlen werden, dann an der Veranstaltung teilzunehmen, anschließend jedoch die Erstattung der Kosten durch das Land Hessen einzufordern und ggf. einzuklagen. Hierzu wird die GEW Rechtsschutz gewähren.

Auch wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass die Weisung, an einer kostenpflichtigen Veranstaltung eines externen Trägers ohne Kostenübernahmezusage teilzunehmen, rechtswidrig war, wäre die Weigerung, einer dienstlichen Anordnung Folge zu leisten, eine eigenständige Dienstpflichtverletzung, die dienstrechtliche oder disziplinarische Sanktionen nach sich ziehen kann. Deshalb raten wir zu der hier skizzierten Variante.

Stellungnahme der GEW Hessen zum Entwurf der Verordnung zur Umsetzung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (UVO)

Stand November 2004 (Auszüge)

(...) Ausführungen zum Qualifizierungsportfolios in § 55 (im Dezemberentwurf § 54) bestätigen in Inhalt und Diktion die Annahme, dass mit dem Portfolio zwar ein neues Instrument zur Gängelung der Lehrkräfte und eine Beschäftigungsmaßnahme für die Schulbürokratie entsteht, aber die Chance vertan wird, tatsächlich qualitätssteigernde Fortbildungsaktivitäten zu entwickeln. Ein Portfolio dient im positiven Sinne der Darlegung des eigenen berufsbiographischen Weges: Es zeigt Schwerpunkte und Lücken auf und versetzt den Einzelnen in die Lage, sich in Reflexion mit seiner Berufsbiographie weiterzuentwickeln und die dafür notwendigen Fortbildungsmaßnahmen zu planen. In der Auseinandersetzung des Einzelnen mit den Möglichkeiten und Notwendigkeiten seiner Entwicklung für das System Schule liegt die Chance der Qualitätssteigerung. Bürokratisch verordnete Fortbildung hat die GEW von Anfang an nicht als Mittel zur Qualitätssteigerung verstanden.

Das mit der UVO geforderte Verfahren zum Nachweis der beruflichen Fortbildung macht allenfalls systemimmanent Sinn: Bürokratisch Verordnetes wird bürokratisch gesammelt und gezählt. Nicht das Durchdringen eines Problems auf unterschiedliche Weise und Intensität, sondern das Sammeln von Punkten, das Zählen der Fortbildungsstunden mit und ohne „Workshops“ und das Abzählen der zu lesenden Fachbücher (nicht zuviel, sonst ist umsonst gelesen und es gibt keinen Punkt) bestimmt nach Vorstellung des Ordnungsgebers die Qualität von Fortbildung.

Und so gibt § 56 (im Dezemberentwurf § 55) akribisch vor, welche Veranstaltung nach Stunden oder Tagen gezählt, mit oder ohne Arbeitsgruppen organisiert oder frontal vorgetragen, dann am Ende welche Punktezahl für das Portfolio ergibt.

Punktesammeln nach „Pay-Back System“ kann kein Ansatz sein, die Qualität von Schule zu steigern und es ist zu befürchten, dass mit der in der UVO ausgedrückten Rabattmarkenmentalität die Qualifikation der Leh-



renden nicht nennenswert verbessert wird.

Bei der Wahl der Fortbildung muss die Frage im Vordergrund stehen: „Was bringt sie mir für meine berufliche Qualifikation?“ und nicht: „Was bringt sie mir an Punkten?“

Letzteres initiiert jedoch der Verordnungsentwurf, der offensichtlich Quantität mit Qualität verwechselt.

Nach dem Verordnungsentwurf sollen nicht nur der Aufwand für Fortbildung, sondern auch dienstliche Tätigkeiten wie z. B. Mentorentätigkeit, Drogenberatung, Fachsprechertätigkeit mit „Leistungspunkten“ honoriert werden.

Richtig ist, dass dies zusätzliche Aufgaben sind. Hierauf müsste allerdings mit Entlastungsstunden und nicht mit der Vergabe von „Bonuspunkten“ reagiert werden. Die geplante Vergabe von Leistungspunkten ist systemimmanent unlogisch.

Soweit die Übernahme von dienstlichen Aufgaben jedoch Fortbildung voraussetzt, worauf der § 56 Abs. 5 (im Dezemberentwurf § 55) der Verordnung verweist, muss diese Fortbildung, die durchgeführt wird, und nicht die darauf folgende Tätigkeit honoriert werden. Es drängt sich der Verdacht auf, dass mit der Einbeziehung schulischer Tätigkeiten in das Punktesystem die berechtigte Forderung nach Entlastung bei der Übernahme zusätzlicher Aufgaben ausgehebelt werden soll.

Im Übrigen: Auch um Innovationen in den Unterricht einzubringen, braucht man Fortbildung. Wenn der Ordnungsgeber für alle Tätigkeiten, die in der Regel Fortbildung voraussetzen, Punkte vergeben will, dann logischerweise auch für z. B. innovativen Unterricht, der Fortbildungsaktivitäten voraussetzt.

Besonders problematisch erscheint die Vergabe von Leistungspunkten für das Selbststudium von Fachliteratur und -zeitschriften. Wenn diese Aktivitäten „strukturiert in die Weiterentwicklung der eigenen Schule eingebracht“ werden, können durch Bescheinigung der Schulleitung „pro thematischem Kontext“ zusätzlich fünf Punkte vergeben werden (§ 56 Abs. 4 (im Dezemberentwurf § 55)). Diese Formulierung öffnet einer willkürlichen und subjektiven Beurteilung durch die Schulleitung Tür und Tor. Auf der anderen Seite wird auf diejenigen Schulleitungen, die versuchen ihren Kolleginnen und Kollegen hier „gerecht“ zu werden, viel unnütze und schwierige Arbeit zukommen.

Im § 56 Abs.1 (im Dezemberentwurf § 55) ist formuliert, dass Lehrkräfte in drei Jahren 150 Fortbildungspunkte nachweisen müssen. Kontrastiert man dies mit den Punktzahlen, die man für verschiedene Fortbildungsaktivitäten erwerben kann, wird deutlich, dass die (bisherigen) staatlichen Angebote für alle hessischen Lehrerinnen und Lehrer überhaupt nicht ausreichen.

Die hessische GEW kann nicht akzeptieren, dass die Lehrerinnen und Lehrer zu Fortbildungsmaßnahmen verpflichtet werden sollen, die sie sich dann bei freien Trägern einkaufen müssen. Entweder müssen die Ressourcen und Angebote für Fort- und Weiterbildungsangebote erheblich erhöht werden oder das HKM muss die Kosten der Fortbildung bei freien Trägern übernehmen.

(...)



Das neue „Institut für Qualifizierungsmaßnahmen und Akkreditierung von Fortbildungsangeboten“

Wirrwarr um Zuständigkeiten und Aufsichtsfunktionen

Mit der Umsetzungsverordnung zum Lehrerbildungsgesetz und dem neuen Institut für Qualitätsentwicklung (IQ) entsteht ein bürokratisches - eher Fortbildung verhinderndes - System der Akkreditierung von Fortbildungsmaßnahmen und deren Trägern. Zum Beispiel muss jede Schule, die einen pädagogischen Tag durchführt, jede Fachkonferenz, die für sich eine Fortbildungsmaßnahme beschließt, für diese mit einem umfangreichen Antrag beim neugeschaffenen „Institut für Qualitätsentwicklung“ um ‚Akkreditierung‘ bitten, wenn es für die Veranstaltungen Leistungspunkte geben soll.

Die Reste regionaler Fortbildung werden in die Regie der Staatlichen Schulämter gegeben, die Trennung von Dienstaufsicht und Fortbildungsinstitution endgültig abgeschafft.

Die Möglichkeiten der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung werden durch eine unübersichtliche Gemengelage von Akkreditierungen und Zielvereinbarungen außerordentlich erschwert.



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Hessen

