

Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung

Antrag an den 28. ordentlichen Gewerkschaftstag

Beschluss des Hauptvorstands vom 17.12.2016

Inhalt

Ausgangspunkt: Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft	3
1. Inhaltliche Eckpfeiler einer phasenübergreifenden Lehrer_innenbildung	3
1.1. Professionelles Selbstverständnis und Berufsethos.....	3
1.2. Fähigkeit zur Reflexion	4
1.3. Phasenübergreifendes Spiralcurriculum	4
1.4. Diversität-Können als umfassende pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule	6
1.5. Vertiefende Fächer für eine inklusionsorientierte Lehrer_innenbildung	6
1.6. Kooperation und multiprofessionelle Teams	7
1.7. Qualifizierung der Lehrer_innenbildner_innen.....	8
2. Struktur der Lehrer_innenbildung.....	8
2.1. Freier Zugang zur Lehrer_innenbildung	8
2.2. Ausreichende Finanzierung der Lehrer_innenbildung	8
2.3. Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz.....	9
2.4. Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung.....	9
2.5. Verflechtung von Theorie und Praxis	10
2.6. Gleiche Dauer und Gleichwertigkeit von Studium und Vorbereitungsdienst	11
2.7. Orientierung der Ausbildung an Klassenstufen.....	11
2.8. Flexibilität, Teilzeit, Familien- und Bedarfsgerechtigkeit	12
3. Besonderheiten der Ersten Phase: Studium	12
3.1. Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen	12
3.2. Qualitativ hochwertige Lehre	12
3.3. Ausbau der Forschung.....	13
3.4. Erneuerung des Akkreditierungssystems	13
3.5. Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege	14
3.6. Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education	14
4. Besonderheiten der Zweiten Phase: Vorbereitungsdienst	15

4.1.	Lehrer_Innen im Vorbereitungsdienst	15
4.2.	Gute Bedingungen für Ausbilder_innen.....	15
5.	Besonderheiten der Dritten Phase: Fort- und Weiterbildung.....	16
5.1.	Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen	16
5.2.	Freiwillige und kostenfreie Fortbildung	16
5.3.	Erhalt und Ausbau der Landesinstitute bzw. Akademien	17
5.4.	Finanzielle Absicherung in der Weiterbildung	17
5.5.	Weiterbildung für Lehrer_innen für Fachpraxis.....	17
6.	Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrer_innenberuf an allgemeinen sowie berufsbildenden Schulen	18

Ausgangspunkt: Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft

Die Zielperspektive der GEW ist eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft, in der jedem Menschen eine umfassende diskriminierungsfreie und demokratische Teilhabe möglich ist. Daraus leitet sich ein spezifischer Bildungsbegriff ab. Bildung ist ein komplexer, individueller und gesellschaftlich bedingter Prozess. Dieser zielt auf die Entwicklung einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit, die in der Lage ist, den an sie gestellten lebenspraktischen Anforderungen gerecht zu werden. Zugleich sollen gesellschaftliche Verhältnisse kritisch reflektiert und mitgestaltet werden können. Bildung umfasst deshalb immer auch Demokratie- und Menschenrechtsbildung als Grundlage für das solidarische Zusammenleben in einer global verbundenen, sich stetig wandelnden Welt. Die Schule ist ein Ort der Bildung. In ihr wird zum gemeinsamen Lernen ermuntert, es werden individuelle Lernprozesse ermöglicht, Zugang zu allgemeinen Bildungsangeboten geschaffen und Beteiligungsmöglichkeiten geboten. Sie ist damit eine inklusive und demokratische Schule, in der niemand beschämt wird. Lehrer_innenbildung muss sich daher an einem kritisch-reflexiven Bildungsbegriff und dem Ziel einer demokratischen, sozialen und inklusiven Gesellschaft orientieren.

Moderne Gesellschaften sind durch einen raschen technischen und sozialen Wandel geprägt. Zunehmende soziale Spaltungen, Demokratieabbau, Kriege und Naturzerstörung sind die Schattenseiten des globalisierten Kapitalismus. Bildungsinstitutionen haben Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu befähigen, gesellschaftliche Verhältnisse kritisch zu reflektieren und verantwortungsbewusst mitzugestalten. Die GEW steht für eine inklusive Bildung, die einen diskriminierungsfreien Zugang zu und Teilhabe an Bildung für *alle* Menschen zum Ziel hat. Gleichzeitig sind im Zuge einer nachhaltigen und langfristigen Umgestaltung des Bildungssystems in Deutschland, die Barrieren für Teilhabe und Bildungsungleichheiten abzubauen. Hierzu gehören das Lernen und Leben in einer Migrationsgesellschaft. Die GEW engagiert sich für ein demokratisches, staatliches, pädagogisch hochwertiges und fachlich fundiertes Schulwesen. Sie betrachtet schulische Bildung als ein öffentliches Gut und Element der sozialstaatlichen Daseinsvorsorge. Bildung ist die Basis für den sozialen Zusammenhalt und die demokratische Entwicklung einer Gesellschaft. In diesem Sinne ist Bildungspolitik auch als Sozial- und Gesellschaftspolitik zu verstehen. Vor diesem Hintergrund geht das pädagogische Qualitätsverständnis der GEW dezidiert über die formale Aneignung von Kompetenzen und die Erfüllung von Standards hinaus. Ein betriebswirtschaftliches Verständnis von Qualität wird Bildung nicht gerecht. Im Zentrum stehen für die GEW die Lernenden und Pädagog_innen, im Fokus schulischer Bildung die Vermittlung und Aneignung von Grundfähigkeiten und fundiertem Wissen sowie in Anlehnung an Wolfgang Klafki die Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Solidarität. Zu einem pädagogischen Qualitätsbegriff in der Lehrer_innenbildung gehört außerdem die Entwicklung eines tragfähigen Berufsethos.

1. Inhaltliche Eckpfeiler einer phasenübergreifenden Lehrer_innenbildung

1.1. Professionelles Selbstverständnis und Berufsethos

Die GEW fordert eine partizipative berufsethische Diskussion und Reflexion in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrer_innen für eine demokratische, soziale und inklusive Schule. Hierfür stellt das „Berufsethos der im Bildungs- und Erziehungsbereich Beschäftigten“ der Bildungsinternationalen eine gute Grundlage dar.

Die partizipative Entwicklung von menschenrechts- und kinderrechtsbasierten pädagogischen Haltungen, Einstellungen und Werten ist eine wichtige Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung sowie die Entwicklung entsprechender Handlungskonzepte. Grundlegend für eine pädagogische Professionalisierung, ist die Befähigung von Lehrer_innen zu autonom handelnden Pädagog_innen in (multiprofessionellen) Teams. Die ethische – auf Anerkennung, Wertschätzung und Respekt zielende – Selbstverpflichtung von Pädagog_innen gegenüber Schüler_innen Eltern, und ihrer Bildungseinrichtung sowie ihr Anspruch auf faire, angemessene Bedingungen bei der Ausübung ihres Berufs sind konstitutiv für eine qualitativ hochwertige, inklusive Bildung. Alle drei Phasen der Lehrer_innenbildung (Studium, Vorbereitungsdienst, Fort- und Weiterbildung) müssen inhaltlich und strukturell diesem Ziel entsprechen

1.2. Fähigkeit zur Reflexion

Die GEW tritt dafür ein, dass Lehrer_innenbildung dazu befähigt, gesellschaftliche Widersprüche und Anforderungen an die professionelle Tätigkeit von Lehrer_innen und die Institution Schule kritisch-konstruktiv reflektieren zu können und ihre berufliche Praxis entsprechend zu entwickeln.

Individuelle Lern- und Erfahrungswege und verschiedene Wege der Professionalisierung müssen ermöglicht und anerkannt werden. Dabei sollte es regelmäßig Angebote und institutionell verankerte Anlässe geben, eigene Erfahrungen zu thematisieren und mit anderen zu reflektieren, damit Herausforderungen gemeinsam und solidarisch bearbeitet und Erfolge geteilt werden können.

Die Lehrer_innenbildung muss phasenübergreifend genügend strukturell verankerte Möglichkeiten für eine kritische Selbstreflexion der eigenen gesellschaftlichen Position, des eigenen Sozialisations- und Lernprozesses sowie der Tätigkeit als Lehrer_in unter widersprüchlichen gesellschaftlichen Bedingungen bieten. Kritische Selbstreflexion über das eigene pädagogische Handeln und die eigene Rolle gegenüber Anforderungen der Gesellschaft, der Schüler_Innen, der Eltern, der Kolleg_innen und multiprofessionellen Teams, ist eine der zentralen Herausforderungen im Lehrer_innenberuf, die in allen Phasen der Lehrer_innenbildung ihren besonderen Platz haben muss. Dabei müssen die eigene soziale Herkunft, das eigene Geschlecht und die eigene Lernbiografie berücksichtigt und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Verhältnisse reflektiert werden.

1.3. Phasenübergreifendes Spiralcurriculum

Die GEW befürwortet ein phasenübergreifendes Spiralcurriculum, in dem alle Fachdisziplinen und Beteiligten gemeinsam, aufeinander aufbauend und ergänzend den lebenslangen Professionalisierungsprozess von Lehrer_innen befördern und begleiten sowie ihren Beitrag zur diversitätsbewussten und auf Inklusion ausgerichteten Bildung und Professionalisierung leisten.

Das Spiralcurriculum ist ein Curriculum, das je nach Phase in anderer Form, Intensität und Bearbeitungsmodus die Inhalte liefert, die zum jeweiligen Bedarf im Professionalisierungsprozess angemessen sind und dabei aufeinander aufbauen.

Im Sinne einer umfassenden pädagogischen Qualifizierung für eine inklusive Schule für alle Lehrämter soll in allen Phasen und möglichst allen beteiligten Disziplinen – insbesondere in den Bildungswissenschaften und Fachdidaktiken – ein diversitätsbezogenes Inklusionsverständnis mit erziehungswissenschaftlichen Grundlagen zu Inklusions- und Exklusionsprozessen vermittelt werden. Leitperspektive hierbei ist, mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu ermöglichen sowie Diskriminierung und Barrieren abzubauen. Deshalb gehören aus Sicht der GEW sowohl Genderkompetenz wie auch migrationspädagogische Kompetenzen zu den phasenübergreifenden Schlüsselqualifikationen und die Menschenrechtsbildung zu den substantiellen Inhalten in der Lehrer_innenbildung.

Querschnittsthemen wie zum Beispiel Bildung für nachhaltige Entwicklung, Medienbildung, Demokratieerziehung, Friedensbildung, durchgängige Sprachbildung und mehrsprachiges Lernen müssen darüber hinaus verbindlich in den Fachprofilen der Lehrer_innenbildung verankert werden.

Die *Bildungswissenschaften* ermöglichen die kritische Reflexion der gesellschaftlichen Eingebundenheit schulischen Lernens. Im Sinne der Entwicklung einer professionellen Haltung umfasst dies die Reflexion der eigenen Lernbiografie sowie der eigenen gesellschaftlichen Positionierung und damit verbundener Machtverhältnissen. Sie tragen darüber hinaus theoretische und empirische Erkenntnisse zur Frage der allgemeinen Orientierung, der Unterstützung und der Wirkung des Lernens in Schule und Unterricht bei. Dabei ist in der Lehrer_innenbildung der Bezug auf die soziale Realität in der Schule und die Auseinandersetzung mit institutionellen, sozialen und strukturellen Diskriminierungs- und Machtmechanismen essentiell.

Die *Fachwissenschaften* liefern die fachliche Grundlage für das inhaltliche, gegenstandsbezogene Lernen, sowohl bezogen auf ein Schulfach als auch fächerübergreifend. Lehrpersonen benötigen ein umfassendes wissenschaftliches Verständnis der Fachdisziplinen und erlangen (Orientierungs-) Wissen, das über das unmittelbar in der Schule relevante Wissen hinausgeht. Auch einer scheinbar objektiven Darstellung von Fachinhalten liegen Auffassungen von Gesellschaft zugrunde, die es herauszuarbeiten und kritisch zu reflektieren gilt, insbesondere hinsichtlich der Konstruktion von Normalitäten und damit verbundener Diskriminierungen (etwa im Hinblick auf Geschlecht, Behinderung, sozioökonomische, kulturelle und religiöse Diversität oder sexuelle Identität).

Die *Fachdidaktiken* zielen auf die fachlich angemessene, kontextsensible und am Subjekt ausgerichtete, wissenschaftlich reflektierte Gestaltung und Begleitung von unterrichtlichen Lernprozessen. Dabei werden fachwissenschaftliche Themen in exemplarisch anregende und individuell das Lernen herausfordernde Unterrichtsgegenstände transformiert. Die Fachdidaktik muss im Sinne einer inklusiven Pädagogik auf heterogene Lerngruppen hin ausgerichtet werden. Die Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien im Zusammenhang von Methodenvielfalt, der Individualisierung von Lernprozessen, der Unterstützung von Lernenden mit Beeinträchtigungen und des Abbaus von Barrieren sind ein notwendiger Inhalt.

Im Fokus der *schulpraktischen Studien* steht die Verbindung von Theorie und Praxis. Entscheidend ist, dass die Praxiserfahrungen intensiv begleitet, forschend wie handlungsorientierend angelegt und im Kontext der wissenschaftlichen Bildung der Studierenden multiperspektivisch reflektiert werden. Die Kooperationsfähigkeit ist innerhalb der schulpraktischen Studien weiterzuentwickeln. In diesem Sinne kommt es in der *zweiten und dritten Phase* insbesondere darauf an, auf der Basis der bisher genannten phasenübergreifenden wissenschaftlichen Grundlagen und Kompetenzen die schulischen Bedingungen und die Unterrichtspraxis zu reflektieren.

Das Lehramtsstudium muss den Anforderungen an Lehrer_innen bezogen auf eine reflektierte handlungspraktische Verbindung von fachlichem, fachdidaktischem und bildungswissenschaftlichem Wissen konzeptionell und strukturell entsprechen, um dadurch die Entwicklung einer professionellen Haltung auf Basis und unter den besonderen Bedingungen von Wissenschaft, wie etwa persönliche, zeitliche und inhaltliche Distanz zum Geschehen, Möglichkeit der multiperspektivischen Reflexion, , zu ermöglichen. In der Konsequenz bedeutet dies, Lehrveranstaltungen und die Begleitung und Nutzung von Praxiserfahrungen kooperativ zwischen Fachwissenschaft, Fachdidaktik und Bildungswissenschaften zu realisieren sowie das Studium projektorientiert neben grundlegenden Abschnitten zu organisieren. Um die Verzahnung von Bildungswissenschaften, Fachwissenschaften und Fachdidaktiken sowie von Theorie und Praxis im Allgemeinen zu gewährleisten, bedarf es auch der Weiterbildung der Auszubildenden im Sinne einer inklusiven und demokratischen Bildung.

1.4. Diversität-Können als umfassende pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule

Gute Lehrer_innenbildung beinhaltet für *alle* Lehrer_innen eine umfassende pädagogische Qualifizierung im Sinne eines phasenübergreifenden und lebenslangen Professionalisierungsprozesses, innerhalb dessen die Perspektive einer inklusiven Schule angestrebt wird und die auf Diversität-Können in der pädagogischen Praxis zielt.

Bildungsungleichheit und ungleiche Bildungschancen stehen in Wechselwirkung mit sozialer Ungleichheit, gesellschaftlichen Barrieren und Diskriminierungen. Der Professionalisierungsprozess von Lehrer_innen muss daher der Realität einer diversen und durch soziale Ungleichheit geprägten Gesellschaft gerecht werden. Das heißt, Diversität zu erkennen, als schulische Realität anzuerkennen und in der pädagogischen Praxis professionell damit umzugehen. Diversität-Können versteht die GEW auch als eine Perspektive der diskriminierungskritischen Bewusstmachung von Differenz- und Ungleichheitsstrukturen sowie deren kritisch-emanzipatorischer Reflexion und Veränderung mit dem Fokus auf Anerkennung und Gerechtigkeit. Mit dieser Perspektive ist auch verbunden, Barrieren der Teilhabe an Bildungsprozessen zu erkennen, um diese abbauen zu können.. Nur so kann Schule Verantwortung für die Mitgestaltung inklusiver Bildungsprozesse übernehmen.

Orte der Lehrer_innenbildung müssen Erfahrungsräume für Diversität und Diversität-Können sein. Auf diese Weise ist ein für das Lernen aller Schüler_innen förderlicher Umgang mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen innerhalb einer Lerngruppe zu entwickeln, bei dem auf Zuschreibungen aufgrund von Differenzlinien wie Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, kulturellem oder sozialem Hintergrund verzichtet wird. Konkret bedeutet dies, dass insbesondere *Genderkompetenz* als ein Querschnittsthema in der Lehrer_innenbildung zu verankern ist (vgl. Gewerkschaftstagsbeschluss 3.10./2013) und die Herausforderungen der Migrationsgesellschaft stärker in den Blick zu nehmen sind. In gleicher Weise sind diskriminierungskritische Perspektiven auf weitere Differenzlinien und ihre Verschränkung (Intersektionalität) aufzubauen und weiter zu entwickeln.

Die pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule beinhaltet daher ein diversitätsbezogenes Inklusionsverständnis mit erziehungswissenschaftlichen Grundlagen zu Inklusions- und Exklusionsprozessen, Aspekten der Kooperation und Teamarbeit, Elementen einer subjekt- und lernprozessorientierten sowie entwicklungsbezogenen Diagnostik, einer Förderplanung mit fachdidaktischem Bezug zur Unterrichtsentwicklung, Auseinandersetzungen mit Theorien, Modellen und Konzepten inklusiver (Fach-)Didaktiken sowie Kenntnissen inklusiver Schulentwicklung und über entsprechende Kooperationspartner_innen.

1.5. Vertiefende Fächer für eine inklusionsorientierte Lehrer_innenbildung

Eine inklusive Schule braucht kompetentes Personal für einen diversitätssensiblen Umgang mit erschwerten Entwicklungs-, Lern- und Sozialisationsprozessen sowie schulischen Erziehungs- und Bildungsprozessen, was als Fach studiert werden kann. Dies sind zum einen spezifische Entwicklungsbereiche und zum anderen Deutsch als Zweitfach bzw. Deutsch als Fremdsprache sowie Familien- und Herkunftssprachen. Je einer dieser Bereiche kann anstelle eines zweiten Unterrichtsfaches im Sekundarstufenlehramt, im Lehramt an berufsbildenden Schulen bzw. anstelle eines Lernbereiches im Primarstufenlehramt studiert werden.

Neben der pädagogischen Qualifizierung für eine inklusive Schule für alle Lehrer_innen ist für ein multiprofessionelles Team an inklusiven Schulen unterschiedliches und ergänzendes Wissen und Können zu *spezifischen Entwicklungsbereichen* von Nöten. Damit sind die so genannten sonderpäda-

gogischen Förderbedarfe gemeint sowie das Fach Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache. Auf ein eigenständiges Lehramt für Förderschulen wird verzichtet. Es wird hervorgehoben, dass die sonderpädagogische Expertise bezüglich spezifischer Entwicklungsbereiche in inklusiver Hinsicht weiterzuentwickeln ist.

Die Ausbildung in den *spezifischen Entwicklungsbereichen* zielt auf vertiefende Kenntnisse in Bezug auf die Auswirkungen (erschwerter) Entwicklungs-, Lern und Sozialisationsprozessen sowie schulischer Erziehungs- und Bildungsprozesse. Zentral sind hierbei eine kritische Auseinandersetzung mit den Konstruktionsprozessen von Behinderung und Begabung sowie der Verflechtungen verschiedener Entwicklungsbereiche. Außerdem sind Kenntnisse zu spezifischen Herausforderungen auf den Gebieten Lernen, Sprache und emotional-soziale Entwicklung sowie einem weiteren Entwicklungsbereich (Sehen, Hören, Autismus, geistige Entwicklung, körperlich-motorische Entwicklung) zu erwerben. Diese Vertiefungen gilt es insbesondere bezogen auf deren unterrichtliche und (fach-)didaktische Herausforderungen sowie die Bereiche von Diagnostik und Fallarbeit an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis zu reflektieren und wissenschaftlich wie praktisch konzeptionell zu fundieren.

In einer Migrationsgesellschaft ist es erforderlich, dass alle Lehrer_innen sprachsensibel unterrichten. Daher ist die Auseinandersetzung mit einer durchgängigen Sprachbildung, sprachsensiblen Fachunterricht und Mehrsprachigkeit für alle Lehrämter verpflichtend. Darüber hinaus brauchen Schulen für den Zweit- bzw. Mehrfachspracherwerb qualifizierte Lehrer_innen. Daher soll auch Deutsch als Zweitsprache bzw. Deutsch als Fremdsprache zu einem Lernbereich im Primarstufenlehramt bzw. einen Unterrichtsfaches in den Sekundarstufenlehrämtern weiterentwickelt werden.

Die GEW setzt sich für die Aufnahme der Familien- und Herkunftssprachen in die Lehramtsstudiengänge als jeweiligen Unterrichtsfach bzw. Lernbereich ein, um die sprachliche Kompetenz mehrsprachig aufgewachsener Kinder und Jugendlicher zu erhalten und auszubauen.

1.6. Kooperation und multiprofessionelle Teams

Multiprofessionelle Zusammenarbeit muss in allen Phasen der Lehrer_innenbildung strukturell und konzeptionell verankert werden.

Angehende Lehrer_innen sollen in ihrer Ausbildung ein Verständnis der gemeinsamen Verantwortung im multiprofessionellen Team sowohl für die einzelnen Lernenden und Lerngruppen als auch für die Entwicklung ihrer Schule gewinnen und diese möglichst oft praktizieren können. Zum Verständnis der gemeinsamen Arbeit gehört zugleich ein Orientierungswissen über den spezifischen Bildungs- und Erziehungsauftrag sowie über die Rollen, Zuständigkeiten und Grenzen der verschiedenen Professionen.

Reflexion, Kooperation und Teamarbeit müssen Basiskompetenz pädagogischer Berufe und Grundlage inklusiver Schulentwicklung sein.

Wichtige Bestandteile der Lehrer_innenbildung sind in diesem Zusammenhang Projektlernen, kooperative Unterrichtsplanung, Fallbesprechungen, Kollegiale Beratung/ Beratungskompetenz, Feedbackverfahren und Hospitationen und nicht zuletzt die Kooperation mit anderen Institutionen und Professionen im Erziehungs- und Bildungsbereich. Hierfür müssen zeitliche, räumliche und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Fort- und Weiterbildungsangebote sollten verstärkt professionsübergreifend stattfinden.

Um die gemeinsame Verantwortungsübernahme aller beteiligten Pädagog_innen und die Kooperation in multiprofessionellen Teams zu unterstützen, tritt die GEW perspektivisch für ein gemeinsames bildungswissenschaftliches Kerncurriculum für alle Pädagog_innen ein.

1.7. Qualifizierung der Lehrer_innenbildner_innen

Lehrer_innenbildung bedarf professioneller Erwachsenenbildung, d.h. die Vermittlung von Praxis und Theorie muss in allen Phasen entsprechend didaktisch aufbereitet sein.

Lehrer_innenbildner_innen müssen für ihren Einsatz in allen Phasen durch adäquate Fortbildungen auf ihre Arbeit vorbereitet und qualifiziert werden.

Alle Hochschullehrenden haben einen Anspruch auf kostenfreie hochschuldidaktische Fort- und Weiterbildung in der Arbeitszeit. Als Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur muss durch den systematischen Erwerb entsprechender Kompetenzen die Befähigung zu guter Lehre nachgewiesen werden.

2. Struktur der Lehrer_innenbildung

2.1. Freier Zugang zur Lehrer_innenbildung

Die GEW fordert einen freien Zugang zu allen Phasen der Lehrer_innenbildung.

Die soziale Zusammensetzung der Lehrer_innenschaft muss die Diversität der Gesellschaft widerspiegeln. Die GEW setzt sich daher für gleiche Chancen beim Zugang zum Lehrer_innenberuf sowie zur Lehrer_innenbildung ein – unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Behinderung. In allen Phasen der Lehrer_innenbildung sind individuelle Unterstützungssysteme aufzubauen, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und die erfolgreiche Ausübung des Berufes ermöglichen.

Die GEW lehnt eine Auswahl von Studienbewerber_innen durch die Hochschulen ab und steht zum grundgesetzlich garantierten Recht auf freie Hochschulzulassung. Alle Bachelor-Absolvent_innen müssen das Recht bekommen, ihr Studium bis zum Masterabschluss fortführen zu können. Zugleich ist die Kompetenz von Studienanfänger_innen und Studierenden zur Selbsteinschätzung bezüglich ihrer Berufswahl durch eine qualifizierte Beratung und Unterstützung zu fördern.

Der Vorbereitungsdienst ist ein grundlegender und verpflichtender Bestandteil der Lehrer_innenbildung – alle Hochschulabsolvent_innen mit einem lehramtsbezogenen Abschluss müssen daher das Recht auf freien, unmittelbaren Zugang zum Vorbereitungsdienst bekommen.

2.2. Ausreichende Finanzierung der Lehrer_innenbildung

Die GEW fordert eine ausreichende institutionelle Finanzierung aller Phasen der Lehrer_innenbildung. Zugleich muss eine auskömmliche individuelle Finanzierung für alle Phasen der Lehrer_innenbildung gewährleistet sein.

Ein wesentlicher Grund für hohe Abbruchquoten und lange Studienzeiten ist die anhaltende Unterfinanzierung des Bildungssystems. Die Anzahl der Studienplätze in der Lehrer_innenbildung muss daher im Zuge eines bedarfs- und nachfragegerechten Angebots der Hochschulen ausgebaut, zugleich müssen die Betreuungsverhältnisse spürbar verbessert werden. Auch in der zweiten Phase der Lehrer_innenbildung sind die Ausbildungskapazitäten bedarfsdeckend zu erhöhen. Hochschulen, Seminare sowie Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sind sowohl personell als auch sachlich angemessen auszustatten.

Darüber hinaus brauchen wir eine bedarfsdeckende Ausbildungsförderung (BAföG) sowie den uneingeschränkten Verzicht auf Studiengebühren, um allen Studierwilligen einen chancengleichen Zugang zum Studium und einen erfolgreichen Studienabschluss zu ermöglichen. In das Studium integrierte Praxissemester müssen angemessen vergütet werden. Die Bezahlung von Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst muss spürbar verbessert werden. Bedarfsdeckenden Unterricht während des Vorbereitungsdienstes lehnt die GEW ab. Für den Einsatz von Mentor_innen an Schulen sowohl in den schulpraktischen Anteilen des Studiums als auch im Vorbereitungsdienst sind angemessene Entlastungen von der Unterrichtsverpflichtung vorzusehen.

2.3. Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz

Beratung und Empowerment, Mitbestimmung und Transparenz sind für die GEW grundlegende und durchgängige Prinzipien aller Phasen der Lehrer_innenbildung. Sie sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Ausübung des Lehrer_innenberufs an demokratischen und inklusiven Schulen.

Zum Abbau von Barrieren müssen niedrigschwellige Informations- und Beratungsstrukturen in allen Phasen der Lehrer_innenbildung sowie im Beruf verankert werden. Dabei geht es sowohl um eine allgemeine Studien- und Ausbildungsberatung als auch um Unterstützung bei Berufswahlentscheidungen oder Krisen. Darüber hinaus muss Empowerment (Selbststärkung) gesichert werden. Dabei kann die Stärkung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen einen Schwerpunkt bilden. Beratungsverfahren müssen unabhängig von Bewertungsverfahren angelegt und durchgeführt werden. Ausbildungsabbrüche werden von allen Beteiligten transparent aufgearbeitet. Die erkannten Ursachen finden Eingang in individuelle Hilfestellungen sowie strukturelle Maßnahmen, die geeignet sind, Abbrüche künftig zu vermeiden. Hierzu gehört auch, die Studierenden an ihren Lernvoraussetzungen abzuholen.

Studierende und Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst müssen ebenso wie Lehrer_innen an Entscheidungen über die Ausgestaltung ihrer Aus-, Fort- und Weiterbildung beteiligt werden. Dafür müssen nicht nur die formalen Voraussetzungen (transparente und wirksame Mitbestimmungsstrukturen mit einer entsprechenden rechtlichen und finanziellen Ausstattung), sondern auch die materiellen Grundlagen (Freistellungen bzw. Berücksichtigung in der Ausbildungsförderung) gesichert werden.

Die Lehrer_innenbildung muss in allen Bereichen transparent erfolgen. Grundvoraussetzung ist die umfassende Information aller Beteiligten über Ziele, Ansprüche und Regeln der jeweiligen Ausbildungsphase. Nur dann können Entscheidungsprozesse nachvollzogen und Bewährungssituationen adäquat vorbereitet und eingeschätzt werden.

2.4. Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung

Gute Bildung für alle Schüler_innen setzt eine gute Lehrer_innenbildung voraus. Die GEW tritt daher für eine qualitativ hochwertige Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Lehrer_innen ein und unterstützt Maßnahmen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung, indem sich diese an einem pädagogischen Qualitätsverständnis orientieren, transparent ausgestaltet sind und eine umfassende Partizipation gewährleisten.

Qualität von Bildung kann nicht betriebswirtschaftlich gemessen und beurteilt werden. Ein pädagogisches Qualitätsverständnis geht über die formale Aneignung von Kompetenzen und die Erfüllung von Standards hinaus. Eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung orientiert sich an der professionellen Ausübung des Lehrer_innenberufs – als Fachleute für das gezielte und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltete Lehren und Lernen, die begründet Entscheidungen treffen können (Selbst-

ermächtigung).

Die GEW wird die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ von Bund und Ländern kritisch begleiten und hält an ihrer Forderung nach einer Verbesserung der Qualität der Lehrer_innenbildung in der Fläche und auf Dauer fest.

Auch in der zweiten Phase ist die Qualität der Lehrer_innenbildung an allen beteiligten Institutionen zu sichern und zu entwickeln, die Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst und Gewerkschaften sind daran substantiell zu beteiligen.

Für die dritte Phase der Lehrer_innenbildung sind unter Beteiligung und Mitbestimmung der Lehrer_innen und Gewerkschaften Qualitätsstandards zu entwickeln, die dem umfassenden Leitbild der pädagogischen Professionalität Rechnung tragen. Dabei können Verfahren der Prozessvergewisserung (Zertifizierung) und der Evaluation hilfreich sein.

2.5. Verflechtung von Theorie und Praxis

Lehrer_innenbildung ist als praxisorientierte Theorie sowie theoriegeleitete Reflexion gesehener und erlebter Praxis zu gestalten.

Lern- und Wissensformen sind phasenübergreifend aufeinander zu beziehen. Die verschiedenen Phasen dürfen nicht länger wechselseitig als je defizitäre Wissens-, Erfahrungs- und Handlungsformen eingestuft werden, sondern als unterschiedliche Formen der Professionalisierung und der Reflexion von Praxis.

Praxisphasen der Lehrer_innenbildung führen nicht per se zu einer Verbesserung der Qualität der Lehrer_innenbildung. Zu den Gelingensbedingungen der berufspraktischen Anteile der Lehrer_innenbildung gehören eine intensive Vernetzung mit der theoretischen Ausbildung, eine gute Verankerung der Praxisphasen im Curriculum, eine intensive Kooperation der Akteur_innen in Theorie und Praxis, entsprechende professionelle Kompetenzen der Ausbilder_innen und eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung sowie die dafür erforderlichen zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen. Das sind zentrale Rahmenbedingungen für einen besseren Theorie-Praxis-Bezug zwischen Studium und Vorbereitungsdienst in der zweiphasigen Lehrer_innenbildung.

Unter diesen Voraussetzungen kann die Weiterentwicklung der in Studium und Vorbereitungsdienst gegliederten zweiphasigen Lehrer_innenbildung zu einem einphasigen, integrierten Modell, Perspektiven für eine qualitätsvolle, innovative Lehrer_innenbildung eröffnen. Da Absolvent_innen einer einphasigen Lehrer_innenbildung bei einer gleichwertigen Ausbildung in besoldungs-, dienst- und tarifrechtlicher Hinsicht keine Nachteile gegenüber Absolvent_innen einer zweiphasigen Ausbildung zu erwarten haben, ermuntert und unterstützt die GEW die Länder, die rechtlichen, materiellen und bildungswissenschaftlichen Voraussetzungen für neue Modellversuche einer einphasigen Lehrer_innenbildung zu schaffen.

Unabhängig von der Frage einer ein- oder zweiphasigen Lehrer_innenbildung sollen die Lehramtsstudierenden die wissenschaftlichen Voraussetzungen erwerben, um als Expert_innen für erfolgreiches schulisches Lernen tätig sein zu können. Die schulpraktischen Anteile der Lehrer_innenbildung müssen so in das Studium integriert werden, dass eine kritische, theoriegeleitete Reflexion der Praxis ermöglicht wird. Dies kann mit einem Praxissemester erreicht werden, wenn dieses als integrierter Teil des Studiums verstanden und gestaltet wird. Kernaufgabe des Praxissemesters ist es, praktische Erfahrungen wissenschaftlich zu reflektieren und anhand eigener Unterrichtserfahrungen forschendes Lernen zu betreiben.

Die Kooperation zwischen den an der Aus-, Fort- und Weiterbildung beteiligten Institutionen muss ausgebaut, systematisiert und damit verbessert werden. Die GEW spricht sich für die systematische Koordination sowie die organisatorische und inhaltliche Verflechtung von Hochschulen, Seminaren, Schulen sowie Fort- und Weiterbildungseinrichtungen aus.

2.6. Gleiche Dauer und Gleichwertigkeit von Studium und Vorbereitungsdienst

Die GEW fordert eine gleich lange und gleichwertige Ausbildung aller Lehrer_innen an allgemeinbildenden sowie berufsbildenden Schulen.

Für alle Altersstufen und an allen Schulformen ist der Unterricht unter den Anforderungen der jeweiligen Curricula gleichermaßen wissenschaftsbasiert. Alle Lehrer_innen benötigen eine hochwertige wissenschaftliche Ausbildung in den Bildungswissenschaften, den Fachwissenschaften und den Fachdidaktiken.

Die GEW fordert daher für alle Lehrämter eine einheitliche Studiendauer von mindestens zehn Semestern (300 ECTS-Punkten) – analog zu den Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz für konsekutive Bachelor- und Masterstudiengänge in allen anderen Fachrichtungen. Das Studium wird mit dem Master oder Staatsexamen abgeschlossen. Die zweite Ausbildungsphase sollte in der Regel 24 Monate, mindestens aber 18 Monate umfassen.

Daraus folgt, dass alle Lehrer_innen als Beamt_innen der Laufbahn des Höheren Dienstes bzw. Laufbahngruppe 2 mit der Eingangsbesoldung A 13Z zugeordnet bzw. als tarifbeschäftigte Lehrer_innen mindestens in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden müssen.

2.7. Orientierung der Ausbildung an Klassenstufen

Die GEW setzt sich für die Neuordnung der Lehrämter in den allgemeinbildenden Schulen ein. Die Lehrämter und die Lehrer_innenbildung sollten sich künftig nicht mehr an Schulformen, sondern ausschließlich an Klassenstufen orientieren.

Der Zuschnitt der Stufen in der Lehrer_innenbildung sollte sich an den Anforderungen orientieren, die sich aus dem Lebensalter der Schüler_innen folgen:

- Schuljahrgänge 1 bis 6,
- Schuljahrgänge 5 bis 13.

Die Lehrer_innen für die Schuljahrgänge 1 bis 6 arbeiten in der Primarstufe und der Eingangsstufe der Sekundarstufe. Elemente der frühkindlichen Bildung sollen in das Studium und die Ausbildung integriert werden. Damit sollen die Lehrer_innen darauf vorbereitet werden, dass die Kindertageseinrichtungen und die Primarstufe enger aufeinander abgestimmt und verzahnt werden, um die Übergänge neu zu gestalten. Auch die Arbeit in der Eingangsphase der Sekundarstufe I soll zum Aufgabenfeld dieses Schwerpunkts gehören. Dafür sprechen die pädagogischen Erwägungen, den Übergang von der Primarstufe in die Sekundarstufe kohärenter zu gestalten, und einen flexibleren Einsatz der Lehrer_innen zu ermöglichen.

Die Lehrer_innen für die Schuljahrgänge 5 bis 13 arbeiten in den Sekundarstufen I und II. Alle Schulformen in der Sekundarstufe I sollen nach den Bestimmungen der Kultusministerkonferenz eine Durchlässigkeit der Bildungsgänge ermöglichen. Insbesondere sollen alle Schulformen den Schüler_innen den Übergang in die berufliche Bildung, die Fachoberschule, das berufliche Gymnasium oder die gymnasiale Oberstufe ermöglichen. Insofern haben in der Sekundarstufe I die Lehrer_innen aller Schulformen die Aufgabe, ihre Schüler_innen auf diesen Übergang vorzubereiten. Umgekehrt

sind die Lehrer_innen der Sekundarstufe darauf vorzubereiten, den Übergang aus der Primarstufe zu gestalten.

Auch wenn die schulpolitische Entwicklung in den Bundesländern unterschiedlich ist, gibt es doch einen länderübergreifenden Trend zu Schulen, die zwei oder drei Bildungsgänge integriert oder aufeinander bezogen anbieten. In diesen Schulen sind alle Lehrer_innen an der Vorbereitung auf den Besuch der gymnasialen Oberstufe, der Fachoberschule oder den beruflichen Gymnasien beteiligt. Diese Entwicklung spricht für eine einheitliche Ausbildung der Lehrer_innen für die Sekundarstufen I und II.

Bei gestuften Studiengängen sollte das Bachelorstudium polyvalent ausgestaltet werden, sodass noch keine Festlegung auf ein bestimmtes Lehramt erfolgt und auch ein Wechsel zu anderen pädagogischen Studiengängen möglich ist. Erst mit dem Eintritt in die Masterphase sollten sich die Studierenden entscheiden, für welches Lehramt sie ausgebildet werden.

2.8. Flexibilität, Teilzeit, Familien- und Bedarfsgerechtigkeit

Die GEW fordert, dass alle Phasen der Lehrer_innenbildung variabel gestaltet werden können. Es müssen institutionell verankerte Konzepte existieren, die Benachteiligungen verhindern.

Zu starre Strukturen vermindern die Möglichkeit, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen in die Lehrer_innenbildung aufzunehmen – daher sollte genügend Spielraum für flexible Gestaltungsmöglichkeiten in allen Phasen der Lehrer_innenbildung vorhanden sein, wie z. B. für Teilzeitvarianten, Unterbrechungen, individuelle Studienmöglichkeiten. Darüber hinaus muss sich die Lehrer_innenbildung an der Lebensrealität von Studierenden sowie Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst und im Schuldienst orientieren. Auf die Belange von Menschen mit besonderen Bedarfen, etwa von Menschen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben oder von Menschen mit Behinderung, ist Rücksicht zu nehmen.

3. Besonderheiten der Ersten Phase: Studium

3.1. Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen

Die GEW fordert eine verlässliche Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen einschließlich von Praxissemestern und im Ausland erworbenen Leistungen und Abschlüssen.

Die GEW fordert, dass die Bundesländer alle lehramtsbezogenen Studienabschlüsse gegenseitig anerkennen. Das betrifft Bachelor- und Masterabschlüsse ebenso wie Staatsexamina. Voraussetzung dafür ist die bundesweite Vergleichbarkeit der Studiengänge, für die die Länder zu sorgen haben und die der Bund durch Bundesgesetz zur Regelung der Hochschulzulassung und der Hochschulabschlüsse garantieren muss. Auf dieser Grundlage müssen auch einzelne Studienleistungen im Falle eines Hochschulwechsels reibungslos anerkannt werden. Darüber hinaus muss es faire und transparente Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Studienleistungen einschließlich von Praxissemestern geben. Das Praxissemester muss bundesweit mit 30 Kreditpunkten verrechnet werden damit die Anerkennung entsprechend gewährleistet ist.

3.2. Qualitativ hochwertige Lehre

Die GEW fordert eine qualitativ hochwertige Lehre, in deren Mittelpunkt die Studierenden stehen. Die Hochschullehre muss forschungsbasiert und praxisorientiert zugleich sein.

Die Lehre ist neben der Forschung eine Hauptaufgabe der Hochschulen und muss daher ebenfalls im

Zentrum der Hochschulentwicklung und des Hochschulmanagements stehen. Struktur und Aufbau des Lehramtsstudiums müssen so gestaltet werden, dass sie den stetig neuen Herausforderungen, die an den Lehrer_innenberuf gestellt werden, gerecht werden. Hochschuldidaktisch sind dabei Lehr- und Lernformate wie das Projektstudium oder das problemorientierte und forschende Lernen disziplinübergreifend und -verbindend auszubauen.

3.3. Ausbau der Forschung

Die Forschung zur Lehrer_innenbildung muss ausgebaut werden.

Um auf aktuelle und zukünftige Fragen zur Bildungspraxis an den Hochschulen, in den Schulen sowie in den Fort- und Weiterbildungseinrichtungen Antworten zu finden, bedarf es einer erweiterten und vertieften Forschung zur Lehrer_innenbildung für alle Schulformen und Ausbildungsphasen. Dies setzt Institute und Professuren mit entsprechenden Berufungsfeldern sowie sächlichen und personellen Ressourcen voraus und trägt insbesondere zur Gewährleistung eines forschungs- und wissenschaftsbasierten Studienangebotes und einer qualitativ hochwertigen Betreuung von Qualifizierungsarbeiten zur Lehrer_innenbildung bei und ermöglicht das fundierte Weiterlernen der Lehrer_innen durch Fortbildungen im Beruf.

3.4. Erneuerung des Akkreditierungssystems

Die GEW tritt für eine Erneuerung des Akkreditierungssystems ein, das auf bundesgesetzlicher Grundlage und in transparenten Verfahren qualitative Mindeststandards für alle Studiengänge sichert, eine bürokratische Überlastung der Hochschulen ausschließt und auf allen Ebenen die substantielle Beteiligung von Gewerkschaften und Studierendenvertretungen garantiert.

Auch bei Lehramtsstudiengängen, die nicht nach Maßgabe einer gesonderten Programm-, sondern einer Systemakkreditierung begutachtet und genehmigt werden, ist bei der hochschulinternen Qualitätssicherung durch interne Evaluation die Beteiligung von Vertreter_innen der Schulpraxis, der Gewerkschaften und der Studierendenvertretungen zu sichern.

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Hochschulbeschäftigten sowie ihre hochschuldidaktische Qualifizierung müssen als wesentliche Qualitätsmerkmale in die Akkreditierungsverfahren einbezogen werden.

Lehramtsstudiengänge sind als besondere Studiengänge („Studiengängen mit besonderem Profilspruch“ im Sinne der Beschlüsse des Akkreditierungsrats) anzusehen. Von großer Bedeutung für Lehramtsstudiengänge und damit für deren Studierende sind die Ausgestaltung, Betreuung und Verzahnung der Praxisanteile sowie die Vernetzung von bzw. die Kooperation zwischen Hochschule, Ausbildungsseminaren und Schule. Den Besonderheiten ist bei den Akkreditierungsverfahren tatsächlich Rechnung zu tragen.

Die GEW wird sich in Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund als Vertreterin sowohl der beruflichen Praxis in Bildung und Erziehung als auch als Vertreterin der Lehrenden an Hochschulen sowie der Studierenden verstärkt in das Akkreditierungswesen einbringen. Die GEW wird die Arbeit des Akkreditierungsrats kritisch begleiten und sich in der Akkreditierung insbesondere von Lehramts- und anderen pädagogischen Studiengängen durch die Bestellung von Vertreter_innen der beruflichen Praxis sowie von Wissenschaftler_innen als Gutachter_innen beteiligen und diese in ihrer Arbeit aktiv unterstützen.

3.5. Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege

Die GEW fordert an den Hochschulen eine aktive Personalpolitik. Für Daueraufgaben müssen ausreichend Dauerstellen eingerichtet werden und, soweit befristete Beschäftigungsverhältnisse zur Förderung der Qualifizierung oder im Rahmen von Drittmittelprojekten erforderlich sind, Mindeststandards für Zeitverträge, insbesondere für deren Laufzeiten, garantiert werden. In der Qualifizierungsphase nach der Promotion müssen Wissenschaftler_innen berechenbare Perspektiven eröffnet werden, auf Dauer Wissenschaft als Beruf auszuüben.

Gute Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege an den Hochschulen sind nicht nur im Interesse der Wissenschaftler_innen, sondern auch eine wichtige Voraussetzung für eine gute Lehrer_innenbildung. Die GEW tritt daher für die Umsetzung ihrer im Zuge der Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“ (Templiner Manifest) entwickelten Ziele durch Bund, Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Tarifpartner ein.

3.6. Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education

Die GEW fordert eine Stärkung der Lehrer_innenbildung an Hochschulen durch eine Weiterentwicklung der Zentren für Lehrer_innenbildung und Schools of Education zu Institutionen mit Entscheidungs-, Steuerungs- und Ressourcenkompetenz in der Lehrer_innenbildung.

Zu den Aufgaben der Zentren und Schools sollten insbesondere die Mitwirkung an der Organisation und Durchführung des lehramtsbezogenen Studiums einschließlich der schulpraktischen Studien, die Forschungs- und -förderung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Lehrer_innenbildung, die Mitwirkung in Berufungsverfahren und weiteren wichtigen Personalentscheidungen, die Beteiligung an der Evaluation von Lehre und Forschung, der Qualitätssicherung der Lehramtsstudiengänge und an Akkreditierungsverfahren, die Entwicklung und Koordination von Fort- und Weiterbildungsangeboten sowie die Kooperation mit Schulen und weiteren Einrichtungen der Lehrer_innenbildung sein. Das schließt die Mitwirkung bei der Entwicklung von Studien- und Prüfungsordnungen ein. Bei der Verteilung von Personal- und Mittelressourcen, die die Lehrer_innenbildung betreffen, sind die Zentren und Schools zu beteiligen. Darüber hinaus müssen sie über eigene finanzielle Ressourcen zur Förderung der Lehrer_innenbildung verfügen.

In den Zentren und Schools ist die Beteiligung von Hochschullehrer_innen, Studierenden, wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeiter_innen über akademische Selbstverwaltung sicherzustellen sowie die Beteiligung der Schulpraxis und Gewerkschaften über entsprechende Beiträge zu gewährleisten.

3.7. Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen und Besonderheiten bei der Ausbildung von Lehrer_innen für berufsbildende Schulen

Die GEW fordert eine stärkere Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen bei der Ausbildung von Lehrer_innen für berufsbildende Schulen.

Im Unterschied zu allgemeinbildenden Schulen stellen die berufsbildenden Schulen nur einen Lernort im Rahmen der beruflichen Erstausbildung, der Aufstiegsfortbildung sowie des ausbildungsintegrierten dualen Studiums dar. Es kommt daher im besonderen Maße darauf an, dass angehende Lehrer_innen an berufsbildenden Schulen im Rahmen ihrer Ausbildung im engen Kontakt mit den unterschiedlichen Lehrorten stehen und sich mit diesen in einen Austauschprozess begeben. Dazu gehören neben dem Lernort der berufsbildenden Schulen die berufliche Praxis (Betrieb) sowie die dual qualifizierenden Hochschulen. Dabei ist eine stärkere Zusammenarbeit von Universitäten und Fachhochschulen in der Ausbildung im Blick auf eine stärkere Praxisorientierung sowie der Rekrutierung an

Pädagog_innen für berufsbildende Schulen notwendig. Während der ersten Ausbildungsphase bedarf es eines höheren Anteils an Praktika, welche von berufspädagogischen Instituten als Koordinierungs-, Beratungs- und Begleitungsstelle gesteuert und unterstützt werden. Diese Koordinierungsstelle soll die Vor- sowie Nachbereitung der Praktika organisieren. Praktika sollen sowohl an berufsbildenden Schulen als auch in Betrieben, z. B. in Form einer Begleitung von Berufsschüler_innen im Ausbildungsbetrieb, stattfinden.

Der berufswissenschaftlichen Praxis ist während der Ausbildung eine höhere Bedeutung beizumessen. Der Didaktik der beruflichen Bildung ist schon im Bachelorstudium größerer Raum zu geben. Auch sind künftig von Beginn an mehr konkrete und auf den Unterricht bezogene gut aufbereitete Fachdidaktik-Seminare schon von Beginn der Ausbildung an anzubieten, da sie aktiv die zweite und dritte Phase gut vorbereiten. Die Lehrbefähigung ist für mindestens zwei Fächer zu erwerben, wovon eines in der Regel eine berufliche Fachrichtung ist. Vor dem Einstieg in die Lehrer_innenbildung sind eine vorgeschaltete Berufsausbildung bzw. eine mehrjährige berufliche Praxiserfahrung sinnvoll, da sie den Realitätsbezug auf das Verhältnis von berufsbildender Schule und Arbeitspraxis stärkt. Bei der Lehrer_innenbildung sollen diese bereits erworbenen Kompetenzen anerkannt und angerechnet werden.

4. Besonderheiten der Zweiten Phase: Vorbereitungsdienst

Dort, wo die Lehramtsausbildung wie gehabt in zwei Phasen erfolgt, ergeben sich für den Vorbereitungsdienst als Zweite Phase spezifische Anforderungen.

4.1. Lehrer_Innen im Vorbereitungsdienst

Die GEW fordert für alle Absolvent_innen eines lehrer_innenbildenden Studiums einen planbaren, strukturierten Vorbereitungsdienst mit einem individuellen Anspruch auf Beratung und Unterstützung. Dabei muss der eigenverantwortliche Unterricht der Qualifizierung dienen und darf nicht zur Bedarfsdeckung missbraucht werden.

Der individuelle Weg zur Professionalisierung sollte durch einen gestuften Aufbau alternativer Module ermöglicht werden, der durch eine Dokumentation nachvollziehbar wird. Lernziele, Prüfungsformen und Methoden sind aufeinander abzustimmen. Die zur Entwicklung der Lehrer_innenpersönlichkeit notwendigen Coaching-Prozesse sollten fester Bestandteil des Vorbereitungsdienstes sein, dessen bewertungsfreie Anteile auszuweiten sind. Es muss darüber nachgedacht werden, wie eine flexible Struktur von Hospitationsphasen, begleitetem und eigenverantwortlichem Unterricht möglich ist, die sich an den Bedürfnissen der Lehrer_innenbildung im Vorbereitungsdienstes ausrichtet. Da eigenverantwortlicher Unterricht ein wichtiger Baustein der Ausbildung ist, darf er nicht bedarfsdeckender Lückenbüßer und damit als Sparmaßnahme fungieren. Die Bewertungskriterien für den Vorbereitungsdienst müssen den angehenden Lehrer_innen transparent gemacht werden.

4.2. Gute Bedingungen für Ausbilder_innen

Die GEW fordert für die an der Zweiten Phase der Lehrer_innenbildung beteiligten Ausbilder_innen ausreichend materielle und zeitliche Ressourcen für die eigentliche Ausbildungstätigkeit wie auch für die erforderlichen Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse.

Die Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst und eine etwaige eigene Unterrichtstätigkeit müssen organisatorisch vereinbar sein. Dort, wo Auszubildende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an verschiedenen Schulen betreuen, sind die erforderlichen Fahrzeiten angemessen zu berücksichtigen.

Innerhalb eines Bundeslandes ist die Gleichbehandlung der Auszubildenden der verschiedenen Lehrämter zu gewährleisten, dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung als Funktionsamt.

Da Mentor_innen einen großen Einfluss auf die professionelle Entwicklung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst haben, sind eine verbindliche qualifizierende Begleitung durch die Seminare, eine gute Qualifizierung der Mentoren sowie ausreichende zeitliche und materielle Ressourcen für der Mentor_innentätigkeit erforderlich.

5. Besonderheiten der Dritten Phase: Fort- und Weiterbildung

5.1. Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen

Die GEW setzt sich für eine Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen im Lehrer_innenberuf ein.

In den ersten Berufsjahren entwickeln Lehrer_innen grundlegende und relativ beständige Umgangsweisen mit den Anforderungen des Berufsfeldes. Der Berufseinstieg sollte deshalb durch geeignete Unterstützungsangebote, die eine professionelle Einarbeitung an der jeweiligen Schule ermöglichen, begleitet werden. Für diese Übergangsphase sollten daher Austausch- und Feedbackmöglichkeiten sowie Freiräume für die Unterrichtsentwicklung zur Verfügung gestellt werden. Zudem benötigen Berufseinsteiger_innen spezielle Fortbildungsmaßnahmen, die zusammen mit den Kolleg_innen entwickelt werden sollten.

5.2. Freiwillige und kostenfreie Fortbildung

Die GEW fordert, Lehrer_innenfortbildung für alle Lehrer_innen freiwillig und kostenfrei zu gestalten.

Zum Leitbild einer anerkannten pädagogischen Professionalität gehört ein umfassendes und anspruchsvolles Verständnis von Fortbildung. Jede Lehrerin und jeder Lehrer hat Recht auf eine qualitativ hochwertige Fortbildung. Die Einlösung dieses Anspruchs setzt ein entsprechendes, staatlich finanziertes Angebot voraus, das von den Lehrer_innen im Rahmen der Arbeitszeit unter Einbeziehung der Unterrichtszeit wahrgenommen werden kann. Fortbildungen, die von staatlicher Seite angeboten werden, sind kostenfrei. Dies schließt auch Reisekosten, Verpflegungskosten und ggf. Übernachtungskosten. Dies gilt auch für Fortbildungsangebote, die von privater Seite angeboten werden und staatlich anerkannt sind. Jede_r Lehrer_in hat das Recht an den Fortbildungen teilzunehmen, die sie oder er zur beruflichen Weiterentwicklung benötigt.

Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten sollte freiwillig erfolgen. Dies gilt nicht für Fortbildungen, die zur Übernahme neuer Aufgaben oder Funktionen (z.B. Schulleitungstätigkeit) als notwendig erachtet werden. Unberührt davon bleibt die in den Schulgesetzen der Länder verankerte Pflicht zur Fortbildung. Die Bildungsurlaubsgesetze sind so auf den Schulbereich anzuwenden, dass die Fortbildungstage auch auf Unterrichtstage fallen können. Ansprüche nach den Bildungsurlaubsgesetzen können aber nur den Mindestumfang der jährlichen Fortbildungsmöglichkeiten umfassen.

Fortbildung kann der individuellen beruflichen Weiterentwicklung, aber auch dem gemeinschaftlichen Interesse einer Schule, z.B. im Rahmen von Schulentwicklungsprozessen dienen. Sie kann Themen des Spiralcurriculums aufgreifen. Darüber hinaus sind begleitende Fortbildungen über alle Berufsphasen zur Erhaltung der Gesundheit, und zu Fragen der Be- und Entlastung in schwierigen familiären Lebensphasen anzubieten. Besonders geeignet sind Supervision und Coaching. Zu beachten sind die Befunde der Wirksamkeitsforschung von Fortbildungen.

Gute Unterrichtsversorgung ist Voraussetzung von Akzeptanz von Fortbildung während der Unterrichtszeit. Die Schulverwaltung bzw. die Schulen müssen über ein entsprechend erforderliches Stundenäquivalent verfügen können um Unterrichtsausfall zu vermeiden.

5.3. Erhalt und Ausbau der Landesinstitute bzw. Akademien

Die GEW spricht sich für den Erhalt und Ausbau sowie die Neuerrichtung von Landesinstituten bzw. Akademien für Lehrer_innenfortbildung in staatlicher Verantwortung aus.

Es ist daran festzuhalten, dass Fortbildung von Lehrer_innen und Schulleiter_innen eine staatliche Aufgabe ist, die nicht privaten und kommerziellen Anbietern überlassen werden darf. Zudem sollen Hochschulen verstärkt Beiträge zur wissenschaftlichen Fortbildung von Lehrer_innen leisten. Die Lehrer_innen und ihre Vertretungen müssen an der Programmentwicklung beteiligt werden. Die GEW entwickelt zusätzlich eigene Fortbildungsangebote.

Darüber hinaus spricht sich die GEW für ein zentrales wissenschaftliches Institut zur Analyse der Qualität und Bedarfe sowie der Etablierung von Standards in der Lehrer_innenfortbildung aus.

5.4. Finanzielle Absicherung in der Weiterbildung

Die GEW fordert die finanzielle Absicherung der zu Qualifizierenden in der Weiterbildung.

Es geht bei einer Weiterbildung um den Zugewinn von Wissen und Kompetenzen, die grundsätzlich bei den Lehrer_innen noch nicht vorhanden sind und deren Erwerb so viel Zeit benötigt, dass dieser nicht im Rahmen der Arbeitszeit z.B. durch Fortbildungstage zu erzielen ist. Die Weiterbildung ist aus der Sicht der GEW als Aufstiegsfortbildung anzusehen. Sie nimmt längere Zeit in Anspruch. Dazu ist den zu Qualifizierenden im Rahmen der Aufstiegsfortbildung eine finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Auch eine Weiterbildung, die eine volle Freistellung erfordert, muss finanziell so abgesichert sein, dass eine übermäßige finanzielle Belastung der Lehrer_innen unterbleibt. Zusätzlich schlägt die GEW eine im Rahmen ihrer Tätigkeitsphase bezahlte Weiterbildungskarenz zum Kennenlernen der Praxis vor, wenn das Interesse zur Weiterbildung von den Lehrer_innen ausgeht. Geht das Interesse für Weiterbildungsmaßnahmen von staatlicher Seite aus, ist das Gehalt während der Weiterbildungsmaßnahme in unveränderter Höhe weiter zu bezahlen.

Weiterbildungsstudiengänge und -kurse für Lehrer_innen sind ein zentrales Element der Personal- und Schulentwicklung und somit eine unmittelbar staatliche Aufgabe.

5.5. Weiterbildung für Lehrer_innen für Fachpraxis

Lehrer_innen für Fachpraxis, welche im regulären Betrieb als Lehrer_Innen eingesetzt werden, sollen ein Anrecht auf eine berufsbegleitende Weiterbildung, die dazu dient, die zum Erwerb des Lehramts ihrer Schulform erforderliche Qualifikation zu erlangen und somit auch die Voraussetzung für eine entsprechende Eingruppierung bzw. Laufbahn bekommen.

Momentan arbeiten in Deutschland die Lehrer_innen für Fachpraxis hauptsächlich an berufsbildenden Schulen. Im Unterschied zu den akademisch qualifizierten Lehrer_innen erfolgt ihre fachliche Qualifizierung über eine berufliche Qualifizierung und nicht über ein Studium. Aufbauend auf einer Berufsausbildung mit anschließender Berufstätigkeit, einer Weiterqualifizierung zum Meister oder über Fachschulabschluss erlangen diese Lehrkräfte zum Teil in einer zweiten Ausbildungsphase eine pädagogische Qualifizierung. Traditionell konzentriert sich ihre Arbeit innerhalb der Schulen auf das fachpraktische Unterrichten.

6. Quer- und Seiteneinstieg in den Lehrer_innenberuf an allgemeinen sowie berufsbildenden Schulen

Die GEW fordert für Quer- und Seiteneinsteiger_innen eine berufsbegleitende und vom Staat finanzierte Qualifikation für ein Lehramt.

Grundsätzlich gilt für die GEW, dass der Regelweg der Lehrer_innenbildung für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen die Grundlage für die Einstellung von Lehrer_innen darstellt. Der Quereinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Vorbereitungsdienst) und Seiteneinstieg (Direkteinstieg ohne lehramtsbezogenen Abschluss in den Schuldienst) muss sich an diesem Regelweg ausrichten, d.h. der Arbeitsplatz ist entscheidend. Sollte der Arbeitgeber Quer- und Seiteneinsteiger_innen einsetzen, muss er ihnen auch einen Einstieg in den Regelweg bzw. ein Äquivalent anbieten. Der Einstieg in den Lehrberuf über Quer- und Seiteneinsteiger_innen darf nur eine Notlösung zur dringenden Bedarfsdeckung sein. Quer- und Seiteneinsteiger_innen müssen über einen affinen Hochschulabschluss verfügen und eine pädagogische Basisqualifizierung absolvieren. Ihnen sind die im Punkt „Weiterbildung“ genannten gleichen zeitlichen Ressourcen zu gewähren.

Quer- und Seiteneinsteiger_innen haben ein Anrecht auf eine berufsbegleitende und vom Staat finanzierte Qualifikation in ein Lehramt (z.B. auf einen berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst oder das Erlangen des ersten und zweiten Staatsexamens). Der erlangte Abschluss ist gleichwertig mit dem Abschluss des Regelweges. Somit sind Quer- und Seiteneinsteiger_innen auf der Grundlage einheitlicher Mindeststandards bei der Einstellung auch tariflich gleich einzugruppieren. Hierbei sollten keine Unterscheidungen zwischen in Deutschland und im Ausland erworbenen Qualifikationen vorgenommen werden. In einer Nachqualifizierungsphase sind bereits erworbene Qualifikationen (formal, non-formal) sowie informell erworbene Kompetenzen (z.B. Lernen im Prozess der Arbeit) anzuerkennen und auf der Grundlage der nationalen Gegebenheiten anzurechnen.