

Das neue GEW-Konzept für eine flexible Lehrer*innenbildung

Auf ihrer Landesvertreter*innenversammlung (LVV) in Fürth am 7. und 8. Oktober 2021 beschloss die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bayern einen wegweisenden Antrag für eine flexiblere Lehrer*innenbildung.

Auf dem Gewerkschaftstag der GEW Bund 2013 wurde über einen Antrag zur „Lehrer*innenbildung“ der Auftrag erteilt, eine bundesweite Arbeitsgruppe zur Lehrer*innenbildung einzurichten, und auch ihre Finanzierung sichergestellt. Verschiedene Hauptamtliche aus dem Hauptvorstand (HV) und jeweils eine Delegierte als Lehrende und eine als Lernende der jeweiligen Landesverbände bildeten den Kernkreis der großen Arbeitsgruppe „Zukunftsforum Lehrer*innenbildung“. Prominent und stellvertretend seien hier Andreas Keller, zuständig für den Organisationsbereich Hochschule im HV, und Maike Finnern, heute Bundesvorsitzende der GEW, als Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe in den Jahren von 2014 bis 2016 genannt, die abschließend einen umfangreichen Antrag für den Gewerkschaftstag in Freiburg im Jahr 2017 formulierte. Wolfram Witte, Autor dieses Artikels und damals stellvertretender Landesvorsitzender, war als Lehrender und Eva König, Studentin, als Lernende aus Bayern Teilnehmer*innen der AG.

Nach dem positiven Ergebnis der Abstimmung auf dem Gewerkschaftstag 2017 gründete sich in Bayern eine kleine Arbeitsgruppe, die sich das Ziel setzte, aus dem Gewerkschaftstagbeschluss von 2017 „**3.1 Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung**“ ein Konzept für die GEW-Bayern zu erarbeiten. Teilnehmer*innen der AG in Bayern waren die Vorsitzenden der jeweiligen Landesfachgruppen:

- Andreas Hofmann (LFG Gymnasien)
- Martina Borgendale (LFG Realschulen)
- Christiane Wagner (LFG Grund- und Mittelschulen)
- Johannes Schiller und Wolfram Witte (Sprecher der LFG sonderpädagogische Berufe)

In zweijähriger Arbeit gelang es der AG im Sommer 2019 ein vorläufiges Konzept vorzulegen. Auf einer gemeinsamen Sitzung der Landesfachgruppen Gymnasien, Grund- und Mittelschulen und sonderpädagogische Berufe in Nürnberg wurde dies den jeweiligen Teilnehmer*innen vorgestellt und dort intensiv diskutiert. Die anschließende Abstimmung dort mündete in den Beschluss, dieses Konzept der LVV-Bayern im Jahre 2020 zur Diskussion und Abstimmung vorzulegen. Der Antrag wurde eingereicht, doch **dann kam das Virus ...**

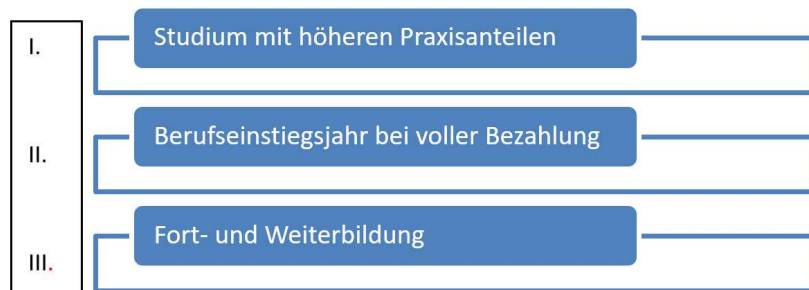
Also dauerte es weitere zwei Jahre, bis der Antrag erneut auf einer LVV mit Antragsberatung vorgelegt werden konnte. Dies fand nun im Oktober letzten Jahres statt. Der Antrag wurde einstimmig angenommen.

Die auf der LVV beschlossene flexiblere Lehrer*innenbildung umfasst folgende Säulen:

- Studium mit dem Ziel „Stufenlehrer*in für Primar- oder Sekundarstufe“
- Berufseinstiegsjahr bei voller Bezahlung statt Referendariat
- Deutlicher Ausbau des Sektors Fort- und Weiterbildung zur Nachqualifikation bzw. Zusatzqualifikation

Alle drei Phasen sind als Ganzes zu denken. Sie bauen aufeinander auf und sind miteinander verzahnt. Die gewünschte Flexibilität und Offenheit für individuelle Berufswege der Lehrer*innen ist ein großes Plus des neuen Konzepts. Es ermöglicht den Lehrer*innen, eigene Interessen und Schwerpunkte nach und nach herauszufinden und umzusetzen. Dies ist im starren, jetzigen System mit schulartspezifischen „Lehrämtern“ nicht möglich. Das neue Konzept bietet aber auch für Schulen eine größere Flexibilität: Je nach regionalen Gegebenheiten oder Erfordernissen können sich die Beschäftigten weiterbilden oder nachqualifizieren. Schulen wird so ermöglicht, sich auf diesem Wege ein regionales Schulprofil über die Qualifikation des Personals zu geben.

Die Phasen der Lehrer*innenbildung



Diese Säulen oder auch „Eckpfeiler für eine neue Lehrer*innenbildung“ – so überschrieben die Mitglieder der Arbeitsgruppe ihr Konzept – sind als bildungspolitische Ziele zu verstehen, die auch in Forderungen auf bayerischer Ebene münden.

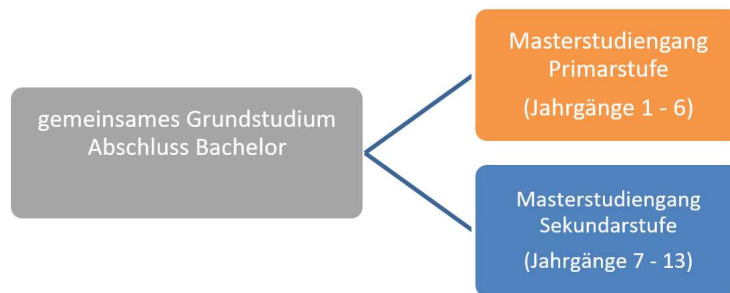
I. Studium mit dem Ziel „Stufenlehrer*in“

„Stufenlehrer*innen für Primar- oder Sekundarstufe“ ersetzen die bisherigen Ausbildungen nach schulartspezifischen Lehramtsstudiengängen.

Das Studium gliedert sich in zwei Phasen,

- in ein **gemeinsames Grundstudium** mit einem polyvalenten Abschluss Bachelor und
- in ein daran anschließendes **Masterstudium** mit den Abschlüssen **Master of Education Primarstufe** bzw. **Master of Education Sekundarstufe**.

Zwei getrennte Stufenlehrer*innen nach einem polyvalenten Abschluss Bachelor



Das gemeinsame Grundstudium dient durch höhere Praxisanteile als bisher der Orientierung und Findung. Jeweils ein Intensivpraktikum im Primar- und eines im Sekundarbereich unterstützen die Lehramtsstudierenden bei ihrer Entscheidungsfindung am Ende des Grundstudiums. Das dreijährige Grundstudium ist ein fachwissenschaftliches Studium der Pädagogik und Psychologie mit möglichen Schwerpunkten bei der Fachdidaktik (z. B. MINT, Fremdsprache, Gesellschaft, musisch-künstlerischer Bereich). Im Grundstudium werden allgemeine pädagogische Kenntnisse und Methoden vermittelt, doch gibt es hier noch keine Angebote für eine fachwissenschaftliche Vertiefung. Mit „polyvalentem Abschluss Bachelor“ ist gemeint, dass nach dem Bachelorabschluss ein einfacher Wechsel zu einem anderen Studienfach möglich ist, falls die Berufswahl „Lehrer*in“ angezweifelt werden sollte. Eine Reflexion der eigenen Schulbiografie ist fester Bestandteil des Grundstudiums.

Vor Antritt des **Masterstudienganges** müssen sich die Studierenden entscheiden, ob sie einen Master Primarstufe oder einen Master Sekundarstufe anstreben. Mit Primarstufe sind die Jahrgangsstufen 1-6 und mit Sekundarstufe 7-13 gemeint, wobei die Übergänge natürlich nicht scharf voneinander zu trennen sind und in der Vermittlung ihre Berücksichtigung finden müssen. Die Festlegung auf eine der beiden Altersstufen von Kindern bzw. Jugendlichen bedeutet nach einem dreijährigen Studium zweifelsohne eine Einengung, bietet aber im Vergleich zum jetzigen System dadurch Flexibilität, dass die Ausbildung inhaltlich nicht an die derzeit noch real existierenden Schularten gekoppelt ist. Die Studierenden sollen nach unseren Vorstellungen darüber hinaus noch eine weitere Entscheidung treffen: Im Masterstudiengang sind **zwei Bereiche** zu wählen, die vertieft studiert werden. Wir entschieden uns hier für den Begriff „Bereiche“, weil damit zum Ausdruck kommt, dass die bisherige Festlegung auf Unterrichtsfächer deutlich ausgeweitet werden soll. Neben den herkömmlichen Unterrichtsfächern gehören unserer Meinung nach als wählbare Bereiche auch

- Deutsch als Zweitsprache,
- Sonderpädagogik,
- frühkindliche Bildung (für die Primarstufe),
- politische Bildung oder
- allgemeine Pädagogik dazu, um nur einige Beispiele zu nennen und klarzumachen, in welche Richtung wir uns eine Erweiterung der Möglichkeiten

vorstellen.

Aufgrund der dreijährigen Studiendauer ist die in der Sekundarstufe notwendige vertiefte Fachlichkeit gewährleistet. Spezialist*innen für Sonderpädagogik oder Deutsch als Zweitsprache können somit je nach Notwendigkeit an Schulen geholt werden und bieten die Chance für individuellere Schulprofile und langfristige Teambildungen, wie sie insbesondere in Ballungsräumen sinnvoll sind. Dieser Aspekt der Flexibilität in Form von Schulprofilbildung kann aber nur gelingen, wenn den einzelnen Schulen mehr Mitsprachemöglichkeiten bei der Personalauswahl und Personalentwicklung zugestanden werden. Das Ziel: Weg von einem hierarchischen, zentralen, administrativen System hin zu einer Schule mit flachen Hierarchien, die regionale Gegebenheiten berücksichtigt und ihr Profil an den Notwendigkeiten der Schülerinnen und Schüler ausrichtet. Dies könnten kleine Entwicklungsschritte in Richtung EINE SCHULE FÜR ALLE sein.

Wir waren uns außerdem weitgehend einig, dass wir im Bereich Sonderpädagogik die Kompetenz und Fachlichkeit der universitären Lehrstühle als wissenschaftliche Disziplin erhalten wollen. Sonderpädagogik als eigenständiges Lehramtsstudium soll es aber nach diesem Konzept nicht mehr geben.

Während sich die Inhalte der Studiengänge der zu wählenden Bereiche weitgehend an den bisherigen orientieren können – vielleicht sind ab und an Abstriche bei der fachwissenschaftlichen Vertiefung notwendig –, fanden wir aber auch Themen, die in den jetzigen Studienordnungen nur sehr wenig ausgeprägt sind und als durchgängige Ausbildungsinhalte immer wiederkehren und auf unterschiedlichem Niveau aufgegriffen werden sollten:

- Reflexion,
- Umgang mit Verschiedenheit / Vielfalt / Inklusion,
- Multiprofessionelle Teams und
- digitale Welt.

Zum Thema Reflexion gehören zum Beispiel Reflexion der eigenen Person und Reflexion der Berufswahl, als Beispiele für den zweiten Themenbereich seien Inklusion, Genderkompetenz und Migrationsgesellschaft angeführt.

Multiprofessionelle Teams finden sich an Schulen mehr denn je durch den Ausbau des Ganztags und schlagen sich natürlich auch in den Neuordnungen der Personalvertretungen nieder. Der Ausbau der digitalen Welt macht ebenso vor den Schultoren nicht halt. Der Stand an den jeweiligen Schulen ist jedoch sehr unterschiedlich wie auch die Kompetenz der Kolleg*innen. Auch wenn die Defizite nicht überall gleich abgebaut werden können, sind Medienkompetenz und Datenschutz jedoch Inhalte, die in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden und als Themen der universitären Ausbildung ihren Niederschlag finden sollten.

Spiralcurricula bieten die Möglichkeit, Themen auf immer höheren Levels durch Angebote von Modulen der Fachdidaktik oder Fachwissenschaft im Studienplan immer wieder aufzugreifen und umzusetzen. Eine Verifizierung in Praxisphasen kann dann im

weiteren Studienverlauf erfolgen und reflektiert werden. Die genannten Module müssen noch weiter ausgearbeitet und entwickelt werden. Unser Ziel war im ersten Schritt, einen inhaltlichen Diskussionsbeitrag bzw. eine Ideensammlung vorzulegen, die zeigen, in welcher Richtung wir ein Weiterdenken für sinnvoll erachten.

Staatsexamen versus Bachelor- und Masterabschluss

Eine Verquickung von Masterabschluss und anschließendem zweiten Staatsexamen halten wir für eine Dopplung von Prüfungsstress mit dem einzigen Zweck der Auslese. Wie bei anderen universitären Masterabschlüssen auch soll der Master of Education (M. Ed.) ein vollwertiger Berufsabschluss sein. Dies erleichtert auch die Anerkennung eines Abschlusses aus einem anderen Bundesland oder EU-Land. Diese Neuordnung hat inhaltlich große Konsequenzen für die nächste Säule des Konzeptes.

II. Berufseinstiegsjahr bei voller Bezahlung

Ein Berufseinstiegsjahr ersetzt das bisherige zweijährige Referendariat.

Der Masterabschluss Stufenlehrer*in (M. Ed.) ist wie andere Masterabschlüsse auch ein vollwertiger Berufsabschluss. Dies bietet die historische Chance, das hierarchische und letztendlich an Hundertstelnoten orientierte Einstellungssystem zu ändern, denn das Referendariat mit all seinen Prüfungen und selektiven Mechanismen entfällt.

Viele Kolleg*innen litten und leiden sehr unter den Gegebenheiten des Referendariats. Es besteht keine Notwendigkeit, erwachsene Menschen über einen Zeitraum von zwei Jahren unter Dauerstress und -druck in Form von Prüfungen zu stellen. Was nicht nur im bisherigen Referendariat, sondern auch später im Berufsalltag fehlt, sind Beratungs- und Unterstützungssysteme für die Kolleg*innen.

Das erste Berufsjahr muss als ein **Berufseinstiegsjahr bei voller Bezahlung mit dem Schwerpunkt Beratung** organisiert werden. Nur die deutliche Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit ermöglicht es, entweder bei Kolleg*innen zu hospitieren oder an verschiedenen Beratungs- oder Reflexionsangeboten teilzunehmen. Übergreifende Supervisions- und Coaching-Angebote für Kolleg*innen unterschiedlicher Schulen bzw. Schularten sind hier genauso gemeint wie Teamreflexionen durch Jahrgangsstufen-, Lernhaus- oder auch Fachteams. Die individuelle Reflexion kann durch Kriterienkataloge oder Fragebogen unterstützt werden.

Dieses Beratungsjahr muss je nach Bedarf zudem durch freiwillige oder verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen flankiert werden.

Nur so kann gewährleistet werden, dass sich Lehrer*innen durch Beratung als sich entwickelnde und selbst lernende Menschen im System Schule empfinden und einbringen; unserer Meinung nach ein wichtiger Baustein auch für die Schulentwicklung.

Nicht erst seit der Erweiterung von Ganztagsangeboten im schulischen Bereich gibt es pädagogische Fachkräfte wie zum Beispiel die Fachlehrer*innen, die Förderlehrer*innen, Heilpädagogische Förderlehrer*innen, Heilpädagogische

Unterrichtshilfen, die schulische Ausbildungsgänge durchlaufen haben und die pädagogische Arbeit an Schulen bereichern. Mit den Ganztagsangeboten wurden auch vermehrt Erzieher*innen an Schulen eingestellt. Die Werkmeister*innen an Schulen zur geistigen Entwicklung rechnen wir zu den sogenannten Quereinsteiger*innen, die nach einer Berufsausbildung und mehreren Praxisjahren diesen neuen Tätigkeitsbereich wählten. Diese beiden Wege sollen auch weiterhin nicht versperrt werden. Vielmehr soll es das bewährte Nebeneinander von akademischen und nicht akademischen Fachkräften an Schulen geben, denn multiprofessionelle Teams sind in ihrer Vielfalt eine Ergänzung und Bereicherung des Angebotes.

Wichtig wäre jedoch aus unserer Sicht, auch hier mehr Durchlässigkeit im Sinne von Aufstiegschancen bzw. Bewährungsaufstiegen nach Erfahrung, Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung zu ermöglichen.

Die im Moment noch existierende Hierarchisierung der Lehramtsstudiengänge in Form der Eingangsbesoldung und der Aufstiegsmöglichkeiten ist nach diesem Modell ersatzlos zu streichen: Dafür gilt A 13 bzw. E 13 und ein Regelaufstieg für alle. Es gibt keinen nachvollziehbaren Grund, warum Grundschul- und Mittelschullehrer*innen mit A 12 beginnen und Gymnasiallehrer*innen zu Oberstudienrät*innen aufsteigen können, ohne sich auf Funktionen zu bewerben. Dieses antiquierte System von „höhere Bezahlung von höherer Bildung“ muss abgeschafft werden.

III. Deutlicher Ausbau des Sektors Fort- und Weiterbildung

Ein neuer Sektor Fort- und Weiterbildung mit dem Schwerpunkt auf Zusatz- und Nachqualifikation für lokal notwendige schulische Anforderungen ergänzt die bisherige zentrale Lehrer*innenfortbildung in Dillingen.

Die dritte Säule des Konzeptes für eine neue Lehrer*innenbildung ist ebenfalls von der Idee der Flexibilität durchdrungen und wird durch regional notwendige Anpassungen ergänzt. Im Bachelor- und Masterstudiengang sowie im anschließenden Berufseinstiegsjahr werden die notwendigen theoretischen und praktischen Grundqualifikationen erworben. Die Erfahrungen in den ersten Berufsjahren und deren Auswertung bilden jedoch im Zusammenspiel mit den regionalen Gegebenheiten an den Schulen die Basis für eine mögliche neue Weichenstellung bzw. Veränderung der beruflichen Ziele und Vorstellungen der Stufenlehrer*innen. Dies ist nur denkbar und möglich durch einen deutlichen Ausbau des Sektors Fort- und Weiterbildung.

Zentrale Angebote, wie sie von der „Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung“ in Dillingen angeboten werden, müssen erweitert werden. Neben Fortbildungen sollten Zusatz- bzw. Nachqualifikationen angeboten werden.

Regionale und schulübergreifende Angebote, wie es sie unter der Bezeichnung RLFBs (Regionale Lehrer*innenfortbildungen) im gymnasialen Bereich bereits gibt, müssen auf alle Lehrkräfte ausgeweitet werden. Damit kann eine inhaltlich Breite erreicht und gleichzeitig der organisatorische Aufwand begrenzt werden.

Schulhausinterne Angebote, die es ebenfalls schon gibt und mit SCHILF abgekürzt

werden, runden das Spektrum nach unten ab und decken den Bedarf an den einzelnen Schulen, indem sie die Angebote für das dortige Kollegium organisieren und zur Verfügung stellen.

Gute Rahmenbedingungen sowohl für die Anbietenden wie für diejenigen Kolleg*innen, die sich für ein Angebot interessieren, bieten die Basis für das Gelingen der Fortbildungen. Ohne ein Weiterbildungsgesetz, das auch die Möglichkeit des Bildungsurlaubes (fünf Tage pro Jahr oder zehn Tage in zwei Jahren) beinhaltet, wird es nicht gehen. Freistellungen oder auch längerfristige Beurlaubungen für Nachqualifikationen und eine angemessene Fort- oder Weiterbildung sollten selbstverständlich sein. Zum Beispiel können Systemische Berater*innen, Medienberater*innen oder auch IT-Spezialist*innen ihre Kompetenzen berufsbegleitend erweitern und weitere Zusatzqualifikationen erwerben, wenn ihnen dafür auch die Gelegenheit in Form von notwendigen Freistellungen gegeben wird.

Auch dies ist eine Möglichkeit, um die Attraktivität des Berufs „Lehrer*in“ zu steigern bzw. das schlechte Image ein wenig abzubauen.

Wenn Schulen ausreichend Möglichkeiten der Mitsprache bei der Personalauswahl und -entwicklung erhalten, beinhaltet diese dritte Säule die bisher unbekannte Chance, das individuelle Schulprofil durch besondere Kenntnisse der Beschäftigten zu schärfen und langfristig zu sichern.

Flexibilität als Chance!

Diese drei Worte gelten aber auch für die*den einzelne*n Stufenlehrer*in. Das berufliche Profil kann im Laufe des Berufslebens ausgebaut, geändert oder geschärft werden, die Festlegung auf Schularten entfällt. Auch hier gilt:

Flexibilität als Chance!

von Wolfram Witte

Mitglied im damaligen „Zukunftsforum Lehrer*innenbildung“ der GEW Bund

Mitglied der AG Lehrer*innenbildung in der GEW Bayern

Redaktionsmitglied der DDS