



15 GEW-Thesen zur Reform der LehrerInnenbildung

These 1: Ein Paradigmenwechsel in der LehrerInnenbildung ist notwendig!

LehrerInnenbildung muss sich den neuen und in sich widersprüchlichen(welt-)gesellschaftlichen Herausforderungen stellen. Für die GEW bilden Solidarität, Demokratie, Chancengleichheit, Selbstbestimmung und partizipation sowie das Eintreten gegen Krieg, Rassismus, Nationalismus und Umweltverzerstörung die grundlegenden Werte, an denen sich LehrerInnenbildung orientieren muss.

professionell ausgebildete Lehrer/innen sind fähig, überzeugende und zukunftsorientierte Deutungen und Bewertungen für gesellschaftliche prozesse zu finden und einen Standpunkt zu vertreten. Ihre Aufgabe ist es, Lernprozesse von Kindern und Jugendlichen zu initiieren, damit diese sich die Welt erschließen lernen. Die LehrerInnenbildung braucht deshalb ein neues Leitbild, das sich an der Entwicklung einer gelingenden Berufsbiografie orientiert.

Die GEW fordert daher einen tief greifenden Paradigmenwechsel in der LehrerInnenbildung. Nicht mehr die Einpassung der/s Lehrers/in in ein tradiertes, vordefiniertes Funktionsmuster ist die vorrangige Zielperspektive, sondern der/die Lehrer/in als eine ihren Beruf professionell ausübende je **individuelle Persönlichkeit**.

Kern eines solchen Leitbildes einer professionalisierten LehrerInnenbildung ist:

- Die Ausbildung und Entwicklung berufsspezifischer Kompetenzen für die Arbeit in einer Schule, in deren Mittelpunkt die gemeinsamen Lehr- und Lernprozesse stehen;
- die bewusste Wahrnehmung, Rekonstruktion und Reflexion der eigenen praxis;
- die Wissenschaftsorientierung des beruflichen Handelns;
- die professionelle Autonomie und eine selbstbestimmte Ausfüllung der Berufsrolle in gesellschaftlicher Verantwortung.

These 2: Unterschiede sehen und produktiv damit umgehen lernen

Die Schulrealitäten heute erfordern den konstruktiven Umgang mit Differenzen. Schulklassen sind weder homogene Gruppen in sozio-kultureller noch in geschlechtsspezifischer perspektive. Lehrer/innen benötigen heute in zunehmendem Maße die Fähigkeit zur Mehrperspektivität und zum offenen Umgang mit pluralität bzw. Differenz . Sie müssen z.B.

- Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Mädchen und Jungen wahrnehmen,
- auf die unterschiedlichen kulturellen Milieus und Sprachkompetenzen eingehen,
- sich Grundlagen für das gemeinsamen Lernen von behinderten und nichtbehinderten Kindern und Jugendlichen aneignen,
- Wissen über schichtspezifische und sozial geprägte Vorstellungs-, Erfahrungs- und Reaktionsmuster von Kindern und Jugendlichen erwerben.

Die GEW hält es für dringend notwendig, dass alle Lehrer/innen Grundkenntnisse in Fragen von Kultur, Sprache, Spracherwerb, Deutsch als Zweitsprache erwerben. Darüber hinaus sind Ausbildungsmodule zu entwickeln, in denen Lehrer/innen lernen, die Gründe und Mechanismen für Ausgrenzungen und Diskriminierungen zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Eine gemeinsame Schule für alle ist das bildungspolitische Credo der GEW.

These 3: Lebenslanges Lernen in der Berufskultur verankern

Wie bei anderen professionen muss "lebenslanges Lernen" und "Lernen im Beruf" zum Selbstverständnis der Berufskultur von Lehrer/innen werden, die diese Aufgabe stärker als bisher selbstverantwortlich gestalten. Fort- und Weiterbildung als konstitutiver Bestandteil der berufsbiografischen Entwicklung und als Element von personalentwicklung der einzelnen Schulen orientiert sich an den Bedürfnissen zur Qualitätssicherung und -entwicklung pädagogischen Handelns und von Schulentwicklung. Sie ist notwendige Voraussetzung für

die Übernahme von Funktionen und für Berufskarrieren. Darüber hinaus soll und kann lebenslanges Lernen Optionen für einen Aus- und Umstieg in verwandte pädagogische Berufsfelder eröffnen und alternative Karrierewege auch für Lehrer/innen erschließen.

Die GEW fordert, die Organisation solcher Lernprozesse in die Hände der Lehrerinnen und Lehrer selbst zu legen. In diesem Sinne ist eine radikale Abkehr von einer angebotsorientierten Fortbildung zu selbst gesteuerten Bildungsprozessen im Beruf erforderlich. Geeignete Schritte auf diesem Wege sind u.a.

- Mittelzuweisungen für schulinterne Fortbildung,
- institutionalisierte Beteiligung der Lehrerinnen und Lehrer an den Steuerungsprozessen von Fortbildungsstrukturen,
- mit qualifizierten Rechten ausgestattete pädagogische Beiräte an den vorhandenen Instituten,
- Förderung von Sabbaticals.
- Einrichtung "pädagogischer Akademien", analog der Richterakademie Trier, als Fortbildungseinrichtungen der Lehrerinnen und Lehrer (mittelfristiges Ziel).

Fernziel muss der vollständige Übergang der Fortbildung in die Hand und Verantwortung der Profession sein.

Dies schließt Instruktionsmaßnahmen durch den Arbeitgeber und/oder Dienstherrn nicht aus.

Für die Qualitätsentwicklung von Unterricht, für Schulentwicklung ist Fort- und Weiterbildung eine unabdingbare Voraussetzung. Sie ist fester Bestandteil der Tätigkeit/Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern und muss entsprechend finanziell und personell ausgestattet werden.

These 4: Die Strukturen der LehrerInnenbildung neu denken

Die inhaltliche und formale Trennung und die damit verbundene Abschottung der einzelnen Phasen und Institutionen führt zu Brüchen und Krisen in den individuellen Berufsbiografien. Lehrerinnenbildung vermittelt bislang keine Strategien für ihre Bewältigung und lässt die Studierenden/Berufsanfänger/innen mit diesen Problemen allein.

Die GEW sieht einen dringenden Reformbedarf in der Umstrukturierung der LehrerInnenbildung, die als ein institutionenübergreifender Prozess zu organisieren ist. Das gelingt am besten, wenn die Ausbildung modularisiert und die einzelnen Module durch ein Spiralcurriculum, das vom Beginn des Studiums bis zum Ende der Berufseinmündungsphase reicht, miteinander verbunden und aufeinander abgestimmt werden.

These 5: Einheitliche LehrerInnenbildung verwirklichen

Der Kern des professionellen Selbstverständnisses ist für alle Lehrer/innen der gleiche: Sie sind Expert/innen für Lern- und Lehrprozesse. Alle benötigen strukturiertes professionelles Wissen und Kompetenzen und sind auf gleiche berufsethische Grundsätze verpflichtet.

Die GEW lehnt deshalb grundsätzlich eine frühzeitige und definitive Festlegung der Lehramtsstudierenden auf Schularten und/oder -stufen oder eine unterschiedliche Dauer der Ausbildung oder der Trennung der Ausbildungsorte (Universitäten, Fachhochschulen) ab. Spezialisierungen (auf Schularten/ -stufen oder spezielle pädagogische Kompetenzen) sollen frühestens zum Ende des Studiums -wenn nicht gar in der Berufseinmündungsphase - erfolgen.

Die GEW konstatiert jedoch, dass es noch Diskussionsbedarf über andere Formen der Ausbildung von Lehrer/innen für die beruflichen Schulen gibt und verweist in diesem Zusammenhang auf die entsprechenden GEW-Vorstellungen.

These 6: Reformkonzepte umsetzen: Kerncurriculum - Spiralcurriculum -Modularisierung

Zu einer ernsthaft betriebenen Reform gehört ein Schlussstrich unter die Zeiten der Zufälligkeiten und Beliebigkeiten sowohl hinsichtlich der inhaltlichen Angebote (von Lehrenden/AusbildnerInnen) und der Nachfrage (von Studierenden/BerufsanfängerInnen) als auch bezogen auf die kapazitäre Ausstattung mit Mitteln und Stellen für die LehrerInnenbildung.

Die GEW fordert einen breiten Diskurs aller Beteiligten mit dem Ziel einer Verständigung über ein Kern- und Spiralcurricula, die im Wege der Konsensbildung für eine

begrenzte Zeit festgeschrieben werden. Diese werden als Module in thematisch begrenzte Einheiten gegliedert, die auf Kompetenzen hin orientieren und aufeinander aufbauen. Ein kontinuierliches Angebot dieser Module im Sinne lebenslangen Lernens ist sicherzustellen und darf nicht der Beliebigkeit haushaltspolitischer Reduzierungen zum Opfer fallen.

These 7: Eine neue Lernkultur in der LehrerInnenbildung verwirklichen

Die LehrerInnenbildung muss Lernprozesse selbst zum Gegenstand der Reflexion machen, die Ergebnisse der Lernforschung und hochschuldidaktische Erkenntnisse und Methoden umsetzen. Die tradierten Lernformen nach der Art des Nürnberger Trichters sind völlig ungeeignet, um zukünftige Lehrer/innen als Expert/innen für Lehr- und Lernprozesse auszubilden.

Diese Kritik an methodischer Einfallslosigkeit und wiederkehrender Rituale in der gesamten Ausbildung bezieht sich auch auf das weit gehende Fehlen des Lehren und Lernens mit den neuen Medien und ihrer gezielten Nutzung.

Die GEW sieht die Notwendigkeit zur hochschul- und erwachsenenbildungsdidaktischen Qualifizierung aller Lehrenden und Ausbilder/innen. Darüber hinaus stellen Lernwerkstätten, Projekte und Module, in denen neue Lernformen explizit als Lerninhalt während der gesamten Ausbildung ausgewiesen werden, geeignete Schritte hin zu einer neuen Lernkultur dar.

These 8: Eine reflektierte Prüfungskultur einführen

Leistungsmessung und Leistungsbewertung gehören für Lehrerinnen und Lehrer zur selbstverständlichen Berufsroutine. Deshalb ist auch zu akzeptieren, dass ihre Leistungen sowohl im Ausbildungsprozess als auch in der Zeit der Berufsausübung gemessen und bewertet werden.

Nicht ob, sondern wie dies geschieht, bedarf einer grundlegenden Überprüfung.

Die Prüfung ist so anzulegen und zu verstehen, dass sie nicht nur über die Lern- und Studienergebnisse des Prüflings Aufschluss gibt, sondern im Sinne einer Evaluation auch über die Qualität der Studienangebote und der Lehre.

Prüfungen müssen auch deshalb formal wie inhaltlich hinsichtlich ihrer Passung an die Lehre optimiert werden.

Die traditionellen Prüfungsverfahren weisen nicht die behauptete und geforderte Reliabilität und Validität auf; sie sind zudem Instrumente einer weder reflektierten noch effektiv zu kontrollierenden Machtausübung.

Die GEW stellt fest: Zu einem Prüfungsverfahren in einer demokratischen Gesellschaft gehört ein Höchstmaß an Transparenz, an Reflexion und an Öffentlichkeit. Die zu Prüfenden sollen ein dem Prüfungszweck adäquates Maß an Mitgestaltungsmöglichkeiten erhalten, die von der Beteiligung an der Themenfindung bis zur Bewertung im Sinne einer Selbstevaluation gehen können.

Die Prüfer/innen müssen sich auf diese Aufgabe in besonderer Weise vorbereiten und Prüfungskompetenz entwickeln. Prüfungskompetenz gehört wie Lehrkompetenz zu den unverzichtbaren Berufsqualifikationen von HochschullehrerInnen und allen, die komplexe Leistungen zu bewerten haben.

These 9: Ausbau der Fachdidaktiken vorantreiben

Universitäten als Institutionen der LehrerInnenbildung müssen ihren Beitrag zu einer gelingenden Berufsbiografie leisten.

Hier wächst insbesondere den Fachdidaktiken eine verantwortliche Rolle zu. Sie sind Schnittstelle und Vermittlungsinstanz zwischen den unverzichtbaren und bedeutenden fachwissenschaftlichen und den allgemein didaktischen und berufswissenschaftlichen Ausbildungsinhalten. Sie strukturieren das Curriculum und definieren die Prinzipien der Auswahl und Modularisierung der Studieninhalte. Fachdidaktiken sind ihrem Wesen nach interdisziplinär, weil sie alle Aneignungsweisen von Wirklichkeit reflektieren und für die Lehr- und Lernbarkeit ihres Bezugsfaches fruchtbar machen.

Die GEW tritt nachdrücklich für die Verstärkung und den Ausbau der Fachdidaktiken zu forschungsorientierten Disziplinen ein, um einen angemessenen Ausbildungsanteil sicherzustellen und um ihrer strukturierenden Funktion in der LehrerInnenbildung künftig

besser gerecht werden zu können. Dazu gehört wissenschaftlicher Nachwuchs mit entsprechenden Qualifikationsmöglichkeiten bis hin zur Professur.

These 10: Schulpraktische Anteile im Studium besser integrieren

Schulpraktische Studien sind wesentliche Bestandteile einer wissenschaftlichen und berufsqualifizierenden LehrerInnenbildung. Ziel dieser Studien ist, die Notwendigkeit und Bedeutung wissenschaftsgeleiteter Reflexion und Rekonstruktion eigener Praxis für die Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses zu erfahren. Sie sollen Möglichkeiten zur Selbstreflexivität, zur Distanzierung und Korrektur gegenüber der eigenen Praxis eröffnen. Deshalb dienen sie auch zur Überprüfung der eigenen Berufsmotivation.

Die GEW bemängelt die bisherige Randständigkeit schulpraktischer Studien und fordert eine stärkere Integration. Das Praxissemester stellt eine mögliche Form dar. Allerdings berücksichtigen die bisherigen Planungen zu wenig die Lebenssituationen von Studierenden und überzeugende inhaltliche Konzepte, die den Anforderungen an forschendes Lernen genügen würden, fehlen.

These 11: Zentren für LehrerInnenbildung gründen bzw. ausbauen

Die LehrerInnenbildung braucht einen zentralen Orientierungs-, Vernetzungs-, Schulforschungs- und Kommunikationsort.

Die GEW tritt dafür ein, dass Zentren für LehrerInnenbildung gegründet bzw. weiterentwickelt und an den Universitäten als wissenschaftliche Einrichtungen etabliert und mit eigenen Mitteln und Stellen ausgestattet werden. Sie sollen nicht nur Serviceleistungen, sondern Steuerungs- und Entscheidungsfunktionen übernehmen und die universitäre Ausbildung mit der Berufseinmündungsphase verknüpfen. Diese Vernetzung muss sich auch in der Personalzusammensetzung widerspiegeln.

These 12: Berufseingangsphase neu gestalten

Auch für die Berufseingangsphase als einer Zeit des Lernens gilt, dass Belehrung ein untaugliches Mittel ist, Berufskompetenzen zu entwickeln.

Das bisherige Referendariat ist, auch wenn manche Ausbilderinnen und Ausbilder individuell sich anders verhalten, vom Konzept her durch autoritäre, hierarchische bis bürokratische Belehrungsstrukturen charakterisiert. Grundlage dieses Konzepts ist die unhaltbare Auffassung, auf diese Weise Berufsfertigkeit erzeugen zu können. Ein solches Konzept der besserwissenden Belehrung ist dabei aber nicht nur unbrauchbar und ineffektiv, es erzeugt nicht nur eine Haltung von Unselbständigkeit, sondern es lässt darüber hinaus auch falsche Bilder von einer akzeptablen und legitimen Lernprozessorganisation entstehen.

Im Gegensatz hierzu müssen die Berufsanfängerinnen und –anfänger Gelegenheit erhalten, ihre vorhandenen Kompetenzen, die in einem qualifizierten Studium oder in individuellen Lernbiografien erworben wurden, in einem selbst organisierten und selbstverantworteten Lernprozess zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Die vorhandenen personellen und sächlichen Ressourcen sind den Berufseinsteiger/innen so zur Verfügung zu stellen, dass sie mündigen Gebrauch machen können und Beratung und Anleitung nachfragen und abrufen können.

Den Berufsanfänger/innen muss unter Berücksichtigung der schulischen und sonstigen Möglichkeiten, ein entscheidender Einfluss auf Ort und Zeitpunkt der Berufseingangsphase, sowie die Auswahl der Berater/innen eingeräumt werden. Am Ende steht die gemeinsame Feststellung, dass der Ausbildungsprozess beendet ist. In das Bewertungsverfahren sind die Berufsanfänger/innen im Sinne einer Selbstevaluation qualifiziert einzubeziehen.

Die GEW optiert deshalb für die Umgestaltung der bisherigen zweiten Phase (Referendariat) in eine Phase der Berufseinmündung, die direkt an das Studium anknüpft und als Ausbildungselement gestaltet und organisiert wird. Verantwortliche Orte sind die Schulen, die dazu quantitativ und qualitativ ausgestattet werden müssen, um diese Aufgabe wahrnehmen zu können ("Akkreditierte Ausbildungsschulen" und/oder für diese Aufgabe weiterqualifizierte Mentor/innen an jeder Schule). Eine starre Zeitvorgabe für die Dauer der Berufseingangsphase ist zu vermeiden: Jedoch halten wir es für erforderlich, eine Mindestzeit (1 Jahr) und eine Maximalzeit (3 Jahre) festzusetzen.

These 13: Langfristige Personalplanung und Einstellungskorridore durchsetzen

Der LehrerInnenarbeitsmarkt ist bislang durch immer wiederkehrende Problemlagen (Arbeitslosigkeit, temporäre und/oder strukturelle Mangelsituationen, hoher Altersdurchschnitt der Kollegien, Unterausstattung und Unterrichtsausfall) gekennzeichnet. Das Fehlen einer langfristigen Planung wird vor allem in der gravierenden Mangelsituation bei der Ausbildung von Lehrer/innen für die beruflichen Schulen sichtbar, was auch den Versäumnissen in der Umsetzung vernünftiger und attraktiver Konzeptionen für diese Ausbildung geschuldet ist.

Die GEW fordert daher vom Arbeitgeber Staat eine längerfristige Personalplanung und kontinuierliche Einstellungskorridore, um sowohl den Auszubildenden verlässliche Berufsperspektiven als auch den lehrerbildenden Institutionen und den Schulen Planungssicherheit zu eröffnen.

These 14: Staatliche Regelungsmechanismen verändern

professionelle Autonomie schließt für den LehrerInnenberuf in besonderem Maße die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ein. LehrerInnenbildung ist daher eine staatliche Aufgabe. Der Staat muss in demokratisch legitimierten Prozessen die Rahmenbedingungen und Zielperspektiven definieren. In diesem Rahmen handeln Lehrer/innen persönlich verantwortlich und beruflich autonom. Das bedeutet u.a., dass die LehrerInnenbildung insgesamt nicht durch eine detaillierte staatliche Regulierung zu gängeln ist, steht eine solche doch gerade der Entwicklung von Autonomie und der immer nur selbstbestimmt möglichen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung entgegen.

Die GEW fordert daher für die gesamte LehrerInnenbildung unter der Perspektive "Vereinbaren statt verordnen" eine entschiedene Änderung der staatlichen Aufsichtspraxis.

These 15: Die europäische Dimension entfalten

Die LehrerInnenbildung muss der zunehmende Europäisierung Rechnung tragen. Dazu ist es notwendig, sich sowohl die gemeinsame kulturelle Basis als auch die nationalen und regionalen Vielfältigkeiten bewusst zu machen und eine internationale Perspektive zu entwickeln. Diese beschränkt sich nicht nur auf die Europäische Union, sondern ist eingebettet in die Erkenntnis über die globale Dimension der gesellschaftlichen, ökonomischen und kulturellen Entwicklungen und orientiert sich an der Forderung für ein "think globally - act locally" und für nachhaltige Lernprozesse.

Die Entwicklung eines gemeinsamen transnationalen Verständigungsprozesses, der auch die Überarbeitung von Rahmenplänen und Materialien einschließen soll, erfordern eine Mobilität und die Möglichkeit, Erfahrungen in anderen Ländern zu machen.

Die GEW fordert daher in Übereinstimmung mit den Zielen des EGBW die Verstärkung der Mobilität von Lehramtsstudierenden, für die(ein) Auslandssemester verbindlich eingeführt werden sollte. Auslandserfahrungen von Lehrenden und Schüler/innen muss zur Selbstverständlichkeit werden. Um das realisieren zu können, sind allerdings erhebliche Ressourcen notwendig, die vor allem im Rahmen europäischer Programme bereit gestellt werden müssen. Barrieren und Zugangshürden auf dem europäischen Arbeitsmarkt für Lehrer/innen sind abzubauen.

Es ist Zeit, die veränderten gesellschaftlichen Erwartungen zu überprüfen, die Rolle der Pädagoginnen und Pädagogen neu zu denken.

Das gilt für die Kindergärten wie für die Schulen, für die Berufsbildung wie für die außerschulische Jugendarbeit. Stellen wir die pädagogische Arbeit auf den Prüfstand: zeigen wir der Öffentlichkeit, wofür wir gut sind - räumen wir selbstbewusst ein auch ein, was nicht klappt.

Die Diskussion über die Qualität des Lehrens und des Lernens ist ureigene Sache der Pädagoginnen und Pädagogen selbst. Das Eintreten für Qualität ist Anspruch ihres professionellen Selbstverständnisses. Dabei muss es um mehr gehen als um die von vielen PolitikerInnen wohlfeil geforderte "Rationalisierung der Schule unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten".

In einem offenen Dialog müssen Interessen und Erwartungen formuliert, Probleme klar benannt, Reformkonzepte frei von taktischen Rücksichtsmaßnahmen entwickelt und in einem fairen Verfahren vereinbart und umgesetzt werden, um Menschen zu führen, die die notwendigen Reformen tragen und durchsetzen wollen. Gelingt dies, dann könnten die Schulen und die in ihnen Lehrenden und Lernenden (wieder) zu Motoren der gesellschaftlichen Entwicklungen werden.

**Brigitte Reich, Alf Hammelrath, Friedhelm Arning, Gerd Köhler, Ulrich Jahnke
Redaktionsgruppe**