

EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSKOMITEE FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT
LEHRERMANGEL UND INITIATIVEN IN DER LEHRERAUSBILDUNG
Mai 2002

Auf europäischer und nationaler Regierungsebene hat Bildung jetzt hohe Priorität– dies ist das Ergebnis des Lissabonner Gipfels im Jahr 2000. In einer Reihe von Ländern ist der Lehrermangel jedoch ein ernsthaftes Problem und könnte verhindern, dass die von den europäischen Bildungsministern gesteckten Ziele erreicht werden: dies zeigen Berichte, die das EGBW von seinen Mitgliedsorganisationen erhalten hat. Der EGBW-Bericht "Teacher shortage in Europe – based on reports from ETUCE member organisations" unterscheidet zwei klare Handlungsstränge zur Lösung des Problems "Lehrermangel". Diese sind

- 1) die Arbeitsbedingungen von Lehrern verbessern, um den Lehrerberuf als berufliche Laufbahn attraktiver machen und
- 2) die Qualität der Lehrerbildung erhalten und verbessern.

Um diese beiden Ziele fördern wird das EGBW auf europäischer Ebene weitere Initiativen ergreifen. Diese Stellungnahme setzt sich mit Vorschlägen zur Verbesserung der Lehrerbildung auseinander.

Das EGBW befasst sich seit einigen Jahren mit den – miteinander verknüpften – Themen "Bedarf von hochqualifizierten Lehramtsanwärtern", "fortlaufende berufliche Entwicklung von LehrerInnen" und "Entwicklung der Lehrtätigkeit als Beruf mit hohem Status". 1994 veröffentlichte das EGBW dazu einen Bericht "Lehrerbildung in Europa". Die wichtigsten Prinzipien des Berichts fanden in den Einrichtungen der Lehrerbildung weitgehend Zustimmung. Diskussionen darüber fanden auch mit nationalen Regierungen und Vertretern der europäischen Institutionen statt. Wer die Lehrerbildung erneut zur Debatte stellt, kommt an diesen Prinzipien nicht vorbei. Eine aktualisierte Version der Stellungnahme wurde unter dem Titel "Teacher Education and Supply in Europe: a time for action", auf der EGBW-Generalversammlung im Mai 2001 präsentiert. Sie befasst sich mit der Notwendigkeit, die zunehmende Krise in der Lehrerbildung und –versorgung in Angriff zu nehmen, eine Krise, die in der vorangegangenen Stellungnahme vorhergesagt worden war.

Die Umsetzung der Vorschläge des EGBW-Berichts "Lehrerbildung in Europa" würde die Qualität der Lehrerbildung verbessern, die Lehrerbildung attraktiver machen und hätte damit positive langfristige Auswirkungen auf die Versorgung mit qualifizierten LehrerInnen. In vielen europäischen Ländern werden bereits neue Formen der Lehrerbildung entwickelt, die für potenzielle LehrerInnen attraktiver sind als die traditionelle Ausbildung, z.B. die Verknüpfung von Studium und Erfahrungen im Klassenzimmer.

Beide EGBW-Stellungnahmen bemühen sich, beide Herausforderungen gleichermaßen anzugehen: das wachsende Problem des Lehrermangels sowie die Notwendigkeit, die Qualität, den Status und die Attraktivität des Lehrerberufs für einen hochqualifizierten Nachwuchs zu sichern. Mit diesem doppelten Ziel hat das EGBW frühzeitige Initiativen angemahnt, lange vor Beginn der vorausgesagten Krise. Heute, mitten in der Krise, versuchen sich Regierungen mit Maßnahmen, die bei weitem nicht ideal, wenn nicht inakzeptabel sind, um das Problem zu lösen. Kurzfristige Lösungen wären zwar wünschenswert. Gleichwohl haben dauerhafte Lösungen für das EGBW Priorität, weil nur so eine nachhaltige Versorgung mit hochqualifizierten LehrerInnen erreicht werden kann. Kurzfristige Initiativen können nur vorübergehend Abhilfe schaffen – und wenn sie verfehlt sind, können sie die Situation sogar verschlimmern. Die einzige dauerhafte Lösung muss eine

grundsätzliche Re-Evaluation des Lehrerberufes und die Wiederherstellung seines Status in der Gesellschaft beinhalten.

Wichtig wäre zunächst einmal eine Kampagne, um mehr junge Menschen für den Lehrberuf zu gewinnen. Viele Berichte deuten darauf hin, dass junge Menschen Lehrerinnen und Lehrer und ihren Status in der Gesellschaft als nicht sehr positiv wahrnehmen. Die Lehrtätigkeit als Berufslaufbahn gilt nicht als attraktiv. Höhere Gehälter, verbesserte Arbeitsbedingungen und eine bessere Lehrerbildung können dazu beitragen, junge Menschen zu überzeugen, sich für eine Berufslaufbahn als LehrerIn zu entscheiden. Es muss aber darauf geachtet werden, dass diese Informationen junge Menschen auch systematisch erreichen. Junge Menschen, die am Lehrerberuf interessiert sind, sollten durch Programme ermutigt werden, die dieses Interesse fördern und entwickeln und eine effektivere berufliche Orientierung während der letzten Schuljahre vorsehen. Für die öffentliche Wahrnehmung von LehrerInnen spielt auch die offizielle Politik eine wichtige Rolle. Regierungen müssen mit der Lehrerschaft partnerschaftlich umgehen, anstatt sie zu missachten, zu überlasten oder zu dequalifizieren, wie dies in einigen europäischen Staaten von Seiten der Regierung geschieht.

Gleichzeitig zeigt die demographische Situation, dass ein großer Teil von hochqualifizierten Beschäftigten in vielen Bereichen der Wirtschaft in naher Zukunft das Rentenalter erreichen wird – der Bedarf an hochqualifiziertem Personal wird nicht mehr gedeckt, wenn sich die Proportion junger Menschen mit Hochschulbildung und Abschlüssen nicht erhöht. Dies ist ein weiteres Argument für die Notwendigkeit, in Bildung zu investieren und die Bedingungen von LehrerInnen zu verbessern. Es werden mehr LehrerInnen benötigt, um das Fundament an qualifiziertem Personal zu erhöhen, und eine noch größere Konkurrenz um hochqualifiziertes Personal wird es in Zukunft wahrscheinlich noch schwieriger machen, ohne spezielle Aktionen zur Förderung des Lehrerberufs genügend hochqualifizierte LehrerInnen zu finden.

Aber auch bei Umsetzung der vom EGBW vorgeschlagenen Verbesserungen in der Lehrerbildung wird es eine Lücke von drei bis vier Jahren geben, bevor sich die Ergebnisse auf die Anzahl von LehrerInnen mit einem qualifizierten Abschluss auswirken. Außerdem wird es darüber hinaus noch viele Jahre dauern, bis die Gesamtzahl der LehrerInnen in den Schulsystemen durch eine erhöhte Zahl von Lehreramtsabsolventen über die bestehenden Qualifikationswege merkbar beeinflusst wird. Das Problem, mit dem einige Länder konfrontiert sind, ist die dringende Notwendigkeit, jetzt qualifizierte LehrerInnen zu finden. Wenn diese nicht zu finden sind, werden oftmals MitarbeiterInnen für den Unterricht rekrutiert, die keine angemessene Bildung und/oder professionelle Ausbildung haben. Eine solche Entwicklung ist in einigen Ländern schon jetzt zu beobachten.

Diese Situation konfrontiert Bildungsgewerkschaften mit einem schwierigen Dilemma und mit dringendem Handlungsbedarf. Wenn offene Stellen nicht besetzt werden, erhöht sich die Arbeitsbelastung beträchtlich. Klassengrößen steigen und LehrerInnen werden gezwungen, mehr Stunden zu unterrichten. Ein verstärkter "Burnout" unter den LehrerInnen und noch größere Probleme in Bezug auf Lehrermangel sind die Folgen. Wenn offene Stellen jedoch mit Personen ohne ausreichende und relevante Ausbildung besetzt werden, sind die Auswirkungen mehr oder weniger die gleichen. LehrerInnen werden gezwungen sein, nicht qualifiziertes Personal zu unterstützen. Dies wird ihre Arbeitsbelastung zusätzlich erhöhen, die Qualität von Bildung langfristig gefährden, zu einer weiteren Distanzierung junger Menschen vom Lehrerberuf führen und den Status des Lehrerberufs unterminieren.

Aus der Sicht von Lehrgewerkschaften gibt es keine kurzfristige Lösung zur Anwerbung qualifizierter LehrerInnen. Es gibt aber eine Reihe von Wegen, die es wert sind, näher überprüft zu werden. Dieser Bericht listet mögliche Maßnahmen auf, die zu einer erhöhten Rekrutierung von qualifizierten LehrerInnen in den kommenden Jahren führen könnten. Sie zielen darauf ab, qualifizierte Interessenten für den Lehrerberuf anzuwerben und sie so schnell wie möglich auf das gleiche hohe Ausbildungsniveau wie derzeitige LehrerInnen zu bringen. Inakzeptabel wären allerdings Maßnahmen, die die Qualität von Einsteigern in den Lehrerberuf oder ihre hochqualifizierte berufliche Bildung mindern.

Die hier erörterten Maßnahmen basieren auf der Annahme, dass es möglich ist, Menschen davon zu überzeugen, ihre derzeitigen Tätigkeiten aufzugeben oder gewählte Berufslaufbahnen zu verlassen, um den Lehrerberuf zu ergreifen (oder zu ihm zurückzukehren). Gute pädagogische Arbeitsbedingungen können dazu beitragen, sind aber in den meisten Fällen allein nicht ausreichend. Ein Faktor, der viel dazu beitragen kann, Menschen davon zu überzeugen, einen bestimmten Beruf zu ergreifen, ist die Aussicht auf Arbeitsbedingungen, Karriere und ein Gehalt, das besser ist als das, welches sie derzeit bekommen oder erwarten können. Andernfalls werden Menschen, die daran denken, ihren derzeitigen Beruf für den Lehrerberuf aufzugeben, sich wahrscheinlich nicht für einen Berufswechsel entscheiden.

Eine wichtige Rolle spielt auch der Verbleib im Beruf. Forschungen in einer Reihe von Ländern belegen, dass eine qualifizierte Lehrkraft mit mehrjähriger Unterrichtserfahrung in andere Beschäftigungsfelder abwandern und bezogen auf Gehaltsverbesserungen, Arbeitsbedingungen sowie günstigere Karriereaussichten beträchtlich gewinnen kann. Es scheint, dass andere Arbeitgeber LehrerInnen als MitarbeiterInnen durchaus schätzen und ihr Potenzial eher erkennen als der Erziehungsbereich selbst. LehrerInnen, die im Beruf verbleiben erleben, wie Gleichaltrige, die in andere Berufe wechseln, sich hinsichtlich Bezahlung, Arbeitsbedingungen und Karriereaussichten besser stellen. Dadurch leidet verständlicherweise ihre Arbeitsmoral. Niemand möchte einen Beruf, dessen Status und materielle Honorierung im Vergleich zu anderen sinkt.

Deshalb ist es wichtig, dass Behörden und Schulen sich stärker darum bemühen, LehrerInnen im System zu halten, und zwar nicht nur indem die Arbeitsbedingungen und Anreize innerhalb des Systems verbessert werden, sondern auch durch Maßnahmen, die auf Berufseinsteiger abzielen. Viele LehrerInnen fühlen sich in den ersten Berufsjahren unsicher und ungeschützt, und sie brauchen praktische Unterstützung durch gute Einführungsprogramme, leichtere Unterrichtsprogramme und eine umsichtige Betreuung, um sie in der Schule einzuführen und ihre pädagogische Kompetenz und Erfahrung zu entwickeln. Dem müssen berufsbegleitende Möglichkeiten für professionelle Entwicklung, Reflektion und Erneuerung folgen.

Im folgenden wird auf einige spezifische Vorschläge zur Deckung des Defizits in der Lehrerversorgung genauer eingegangen.

"Auffrischkurse" für Personen mit formalen Lehrerqualifikationen, die aber seit mehreren Jahren nicht mehr als Lehrer/in gearbeitet haben. In den meisten Ländern gibt es keine zuverlässigen Statistiken über die Anzahl von Personen, die eine Lehrerausbildung absolviert, aber aus unterschiedlichen Gründen beschlossen haben, in anderen Bereichen zu arbeiten. Zu vermuten ist, dass diese Zahl in einigen Ländern beträchtlich ist, vor allem dann, wenn diese Abwanderer

besser bezahlte Tätigkeiten in anderen Bereichen finden konnten. Sie für den Lehrberuf zurückzugewinnen macht eine Kombination mehrerer Maßnahmen notwendig. Zunächst müssen das Gehalt und andere Arbeitsbedingungen mit den Tätigkeiten konkurrieren können, für die diese Personen angeworben wurden. Zu überlegen wäre, ob man denjenigen die bereit sind, in den Lehrberuf zurückzukehren, eine Art "Übergangsbonus" zahlt. Aber selbst bei einem attraktiven "Gehaltspaket" könnten einige mit der Rückkehr zögern, weil sie das Gefühl haben, während der Zeit außerhalb des Lehrberufes ihre "Unterrichtskompetenz" bis zu einem gewissen Grad eingebüßt zu haben. Um ihnen die notwendige Unterstützung und die Zuversicht für einen Neubeginn zu geben, benötigen sie unterschiedliche kurze, speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene "Auffrischkurse".

Anreize für LehrerInnen, die sich dem Pensionsalter nähern und die vielleicht bereit wären, ein paar weitere Jahre zu unterrichten. Dies ist ein kontroverser Vorschlag und viele LehrerInnen und Lehrergewerkschaften werden ihn prinzipiell ablehnen. In einigen Ländern hat die offizielle Politik, LehrerInnen zu ermutigen in den Vorruhestand zu gehen, sicherlich dazu beitragen, dass viele LehrerInnen davon ausgehen, zum Zeitpunkt der Pensionierung oder noch vorher mit dem Unterricht aufzuhören. Aber die Umstände verändern sich: wie andere Menschen auch, leben LehrerInnen länger, und durch den wachsenden Druck auf Pensionssysteme, die auf dem "Endgehalt" basieren, würden vielleicht viele die Möglichkeit begrüßen, etwas länger zu unterrichten. Die unmittelbare Krise in der Lehrerversorgung zeigt, dass wir es uns nicht leisten können, ein Potenzial unserer erfahrensten LehrerInnen zu übersehen. Diese älteren LehrerInnen könnten auch dadurch zum Verbleib für ein paar weitere Jahre gewonnen werden, dass man ihnen eine Beschäftigung anbietet, die ihren Erfahrungen und Bedürfnissen entspricht – dies könnte eine Tätigkeit als Mentor/in für neue LehrerInnen, die Arbeit am Curriculum-Management und die Entwicklung von Materialien umfassen – einschließlich Software und Konfliktmanagement. Sie müssten auch nicht unbedingt die ganze Woche voll arbeiten. In jedem Fall könnte dies aber nur auf freiwilliger Basis funktionieren – es dürfte keinen Zwang geben, und zweifellos werden sich viele LehrerInnen weiterhin im Pensionsalter oder früher pensionieren lassen wollen.

Kurse für Personen, die als LehrerIn gearbeitet haben, aber nicht die erforderlichen Qualifikationen haben. Eine weitere Zielgruppe in diesem Kontext sind diejenigen, die einen guten Bildungshintergrund, aber nicht die erforderlichen Qualifikationen für den Lehrberuf und keine Erfahrungen im Unterrichten haben. Dazu zählen Personen, die zwar einen akademischen Abschluss in den von ihnen unterrichteten Fächern, nicht jedoch die spezifischen, für ein Lehrerdiplom oder sein Äquivalent notwendigen Kurse absolviert haben. Dieser Gruppe könnten diejenigen Elemente der spezifischen Lehrerbildung angeboten werden, die für ein Lehrerdiplom erforderlich sind. Ein Grund für den vorzeitigen Abbruch der Lehrerausbildung dürfte in vielen Fällen finanzieller Natur sein. Diese Personen haben vielleicht eine akademische Ausbildung, die zur Vorbereitung auf einen anderen als den Lehrberuf gedacht war. Aus verschiedenen Gründen haben sie begonnen zu unterrichten und sind nun auf ihr Einkommen angewiesen. Die traditionelle Lehrerbildung können sie nicht absolvieren, weil sie ihre Gehälter für ihren Lebensunterhalt benötigen. Eine Methode, um diese Einzelpersonen zu überzeugen, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erweitern wäre, es ihnen finanziell zu ermöglichen, ihre Tätigkeit als LehrerIn mit der Absolvierung eines speziell zugeschnittenen Lehrerbildungsprogramms zu kombinieren.

Kurse für Personen, die in Schulen als Unterrichtsassistenten oder in anderen unterstützenden Funktionen arbeiten. In einigen Ländern gibt es Personengruppen in Schulen, die als Unterrichtsassistenten oder in anderen unterstützenden Funktionen arbeiten. Der Schritt zur unterrichtenden

Tätigkeit liegt dann nahe. Ihre Erfahrung gibt ihnen eine gute Grundlage, aber sie haben keine Lehrerausbildung. Um dieser Gruppe eine Lehrerausbildung anzubieten, müssen verschiedene Möglichkeiten entwickelt werden, z.B. speziell auf sie zugeschnittene Informationen zur Lehrerausbildung oder speziell zugeschnittene Programme für diejenigen, die über langjährige Erfahrungen und/oder einen guten Bildungshintergrund verfügen. Wie Einsteiger, die sich auf einem der verschiedenen anderen Wege qualifiziert haben, müssen auch sie den gleichen hohen Standard erreichen wie konventionell qualifizierte Lehrer. Unterrichtsassistenten und anderes Hilfspersonal sind wichtig an Schulen und zwar als eigenständige berufliche Laufbahn und zur Reduzierung der Belastung von LehrerInnen. Sie können auf diesem Weg zu einer Lösung des Gesamtproblems der Lehrerversorgung beitragen, aber auch dann, wenn ihre assistierende Funktion über eine qualifizierte Zusatzausbildung zur Lehrtätigkeit selbst führt.

Kurse für Personen mit einem guten Bildungshintergrund, aber ohne Lehrerausbildung und Unterrichtserfahrung. Eine weitere Gruppe könnten Personen sein, die eine akademische Ausbildung mit einem Profil haben, das in Schulen nützlich sein könnte, die aber keine Lehrerausbildung und noch nicht im Bildungsbereich gearbeitet haben. Sie müssen überzeugt werden, die von ihnen angestrebte, berufliche Laufbahn nochmals zu überdenken. Dazu müssen das Gehalt und andere Arbeitsbedingungen mit denen der Tätigkeit, für die sie ausgebildet wurden, konkurrieren können. Auch hier wäre eine Art "Übergangsbonus" denkbar, sowie eine bis zu einem gewissen Grad "maßgeschneiderte" Lehrerausbildung. In den meisten Fällen käme es darauf an, spezielle Kurse für Methodologie, Psychologie und Unterrichtspraxis anzubieten.

Kurse für LehrerInnen, die für andere Stufen oder andere Fächer ausgebildet sind. Lehrermangel betrifft nicht alle Stufen des Bildungssystems und nicht alle Fächer – oder alle Länder – zur gleichen Zeit oder in der gleichen Weise. Eine mögliche Lösung zur Behebung von spezifischen Mängeln, die nur eine Stufe oder ein Fach betreffen, wäre, bereits aktiven LehrerInnen, die andere Stufen oder andere Fächer unterrichten, eine Zusatzausbildung anzubieten, die es ihnen ermöglicht, verschiedene Stufen im Bildungssystem und eine größere Anzahl von Fächern zu unterrichten. Viele LehrerInnen könnten auf diese Weise ihre Fähigkeiten und ihr Wissen weiterentwickeln. Diese Maßnahme wäre allerdings nur ein kurzfristiger Beitrag zur Lösung des Problems. Denn wenn ein Mangelproblem in einem Bildungsbereich durch die Wanderungsbewegung von LehrerInnen aus anderen Bereichen gelöst wird, kann sich das Mangelproblem in anderen Bereichen vergrößern. Eine höhere Flexibilität zwischen verschiedenen Bildungsbereichen hilft langfristig nur dann, wenn ausreichend LehrerInnen für das gesamte Bildungswesen angeworben werden können.

Kurse für Personen mit einer ausländischen Unterrichtsqualifikation. Aufgrund der zunehmenden Migration sowohl zwischen EU-Ländern und auch mit Ländern außerhalb der EU ist anzunehmen, dass es in vielen Ländern eine Reihe von Personen gibt, die in ihrem Heimatland ein Lehrerdiplom erworben haben, aber in dem Land, in dem sie leben nicht arbeiten dürfen, weil ihre Ausbildung nicht anerkannt wird. Immigranten mit Lehrerexamen aus EU/EWR-Ländern ist es zwar gemäß den Bestimmungen zur gegenseitigen Anerkennung von Diplomen grundsätzlich erlaubt, in einem anderen EU-Land zu arbeiten; aber die Länder haben das Recht, ein bestimmtes Niveau an Kenntnissen der Unterrichtssprache und über das Bildungssystem in dem jeweiligen Land zu verlangen.

Was die Mobilität von LehrerInnen und anderem qualifizierten Personal angeht, so gibt es nach wie vor unnötige praktische Hindernisse zwischen, und durchaus auch innerhalb von EU-Ländern. So wird es für viele Lehrkräfte mit einem ausländischen Diplom nicht gerade förderlich sein, in einem für sie fremden Bildungssystem zu arbeiten. In diesem Kontext sollte auch erwähnt werden, dass viele Länder in ihren Debatten über die multikulturelle Gesellschaft die Notwendigkeit erkannt haben, dass die kulturelle und ethnische Zusammensetzung ihrer Gesellschaft auch innerhalb des Lehrerberufs besser wiedergespiegelt wird. Aus dieser Perspektive könnte man zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen – sowohl um eine bessere Zusammensetzung des Lehrpersonals zu erzielen als auch um offene Stellen zu besetzen. Für solche InteressentInnen müssten spezielle Kurse angeboten werden, die aus zwei miteinander kombinierbaren Komponenten bestehen:

Eine dieser Komponenten ist das Training der Unterrichtssprache mit einem besonderen Akzent auf dem schultypischen Wortschatz. Die andere Komponente ist eine Einweisung in das jeweilige Bildungswesen, sein Curriculum, seine Struktur etc.. Bei der Anwerbung von LehrerInnen aus nicht-industrialisierten Ländern müssen europäische Bildungssysteme verantwortungsvoll agieren und in Ländern, in denen es viel weniger ausgebildete LehrerInnen gibt als in Europa, nicht zu einer Abwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften beitragen, – egal wie schwierig Lehrer-
gewerkschaften in Europa die Situation auch empfinden. Einige Länder haben bewusst LehrerInnen aus anderen Ländern angeworben, um Engpässe in spezifischen Fächern abzudecken: Dies ist aber inakzeptabel, wenn es im Herkunftsland zu einem entsprechenden Lehrermangel führt.

Gewerkschaftskooperation zur Unterstützung von LehrerInnen, die in einem anderen Land unterrichten möchten. Einige Regierungen und mitunter sogar lokale Schulbehörden intensivieren die Anwerbung von LehrerInnen aus anderen Ländern. Die Auswirkungen dessen, was möglicherweise eine wachsende Mobilität von LehrerInnen zwischen einzelnen Ländern sein könnte, müssen weiter untersucht werden. Gewerkschaften sollten bei der Beratung von Mitgliedern, die in einem anderen Land arbeiten bzw. arbeiten möchten und von LehrerInnen aus anderen Ländern eine aktivere Rolle spielen. Die Unterstützung sollte auf einer Kooperation zwischen Gewerkschaften sowohl im "gebenden Land" als auch im "nehmenden Land" basieren. Das EGBW hat eine Empfehlung an seine Mitgliedsorganisationen verabschiedet, damit diese eine aktivere Rolle spielen und wechselseitige Vereinbarungen darüber treffen, wie umzugswillige LehrerInnen gemeinsam unterstützt werden können. Eine zu diesem Zweck erstellte Liste von Kontaktpersonen in EGBW-Mitgliedsorganisationen ist auf der Internetseite des EGBW zu finden. Gewerkschaften sollen einerseits die positive Bedeutung von LehrerInnen, die sich zwischen den Ländern bewegen, hervorheben, um das internationale Verständnis und das Wissen über verschiedene Kulturen zu erweitern, gleichzeitig aber auch auf mögliche negative Effekte hinweisen, die von problematischen Mobilitätsprogrammen ausgehen. Dazu gehören die kurzfristige Gelegenheitsbeschäftigung unter schlechten Bedingungen, aber auch die Tatsache, dass SchülerInnen dann mit immer häufiger wechselnden, schlecht vorbereiteten und unmotivierten LehrerInnen zu tun haben.

Organisierte Austauschprogramme. Um die schlimmsten Formen der Anwerbung von LehrerInnen aus anderen Ländern zu vermeiden, sollten die Regierungen offizielle Lehreraustauschprogramme organisieren. Solche Programme sollen Lehrerinnen und Lehrern für eine begrenzte Dauer Arbeitserfahrungen in einem anderen Land ermöglichen. Sie hätten bestimmte Unterrichtsaufgaben zu erfüllen, sollten aber auch ein angemessenes Sprachtraining und Informationen über das Bildungswesen im "Gastland" erhalten. Schulen, die solche Austauschkräfte bekommen, müssen ausreichend Mittel erhalten, um den LehrerInnen die notwendige Unterstützung geben zu

können. Solche Programme müssen klare Regelungen zu Gehalts- und Pensionsbedingungen für die betroffenen LehrerInnen enthalten. Sie könnten im Rahmen bestehender Programmstrukturen innerhalb der EU entwickelt werden. Denkbar wären aber auch Programme, die über die EU hinausreichen. Dazu müssen der Europarat und die UNESCO einbezogen werden.

Sammlung von "best practice" Beispielen aus Mitgliedsorganisationen. Manche der oben genannten Maßnahmen wurden in einigen Ländern bereits diskutiert und/oder erprobt. Um aus Erfolgen oder Mißerfolgen solcher Beispiele anderer Länder lernen zu können, ist es notwendig, mehr Informationen über derartige Programme zu sammeln. Die EGBW-Mitgliedsorganisationen werden aufgefordert, diesbezügliche Informationen weiterzugeben und dem EGBW zur Verfügung zu stellen. Auf diese Weise könnte das EGBW eine "Datenbank" erstellen, die für die Mitgliedsorganisationen hilfreich wäre.

Zusammenfassung:

Zur Behebung des Lehrermangels sind zwei längerfristige Handlungsstränge zu verfolgen: 1) die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Gehälter von LehrerInnen und 2) Verbesserungen in der Lehrerausbildung. Letztere müssen die Vorschläge des EGBW-Berichtes "Teacher Education in Europe", aber auch aktive Maßnahmen berücksichtigen, mit denen junge Menschen überzeugt werden können, sich für eine berufliche Laufbahn als LehrerIn zu entscheiden.

Darüber hinaus sind kurzfristige Aktivitäten notwendig, um Schulen so schnell wie möglich mit qualifizierten LehrerInnen zu versorgen. Erforderlich sind besondere Programme für folgende Zielgruppen:

- Personen mit einer formalen Lehrerqualifikation, die aber nicht als LehrerIn arbeiten;
- Personen, die als LehrerIn gearbeitet haben, aber nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen;
- Personen, die in Schulen als UnterrichtsassistentInnen oder in anderen Unterstützungsfunktionen arbeiten;
- Personen mit einem relevanten Bildungshintergrund, die aber keine spezifische Lehrerausbildung haben;
- LehrerInnen, die ihre Kompetenzen auch auf andere Schulstufen erweitern möchten;
- Personen mit einem Lehrerdiplom aus einem anderen Land;
- Personen, die interessiert sind, in einem anderen Land zu arbeiten.

Das EGBW sollte Recherchen darüber anstellen, inwieweit solche Programme bereits bestehen und wenn ja – wie sie funktionieren, außerdem generell über den Arbeitsmarkt für qualifizierte Lehrkräfte in europäischen Ländern, auch in Beziehung zum allgemeinen Arbeitsmarkt für hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen.

Übersetzung: Karin Gaines/Christoph Heise
November 2003