Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Gute Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft

Bericht des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung

Zukunftsforum
Lehrer_innenbildung

www.Zukunftsforum-LehrerInnenbildung.de

Impressum
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Dr. Andreas Keller (V.i.S.d.P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Dr. Simone Claar, Dr. Isabel Carqueville
Lektorat: Andrea Vath
Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden
Titelfoto: Kay Herschelmann
Druck: Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main

März 2017

Gute Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft

Bericht des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung

I. VORWORT 5

EINFÜHRUNG 6

II. DAS ZUKUNFTSFORUM LEHRER_INNENBILDUNG 11

1. Plenumssitzungen 12
   - Konstituierende Sitzung am 26./27.09.2014 in Leipzig 12
   - Zweites Plenumstreffen am 29./30.05.2015 in Erkner 12
   - Drittes Plenumstreffen am 26./27.11.2015 in Magdeburg 13
   - Viertes Plenumstreffen am 08./09.04.2016 in Kassel 14
   - Fünftes Plenumstreffen am 18./19.11.2016 in Berlin 15
2. Arbeitsgruppen des Zukunftsforums 16
   - AG „Inhalte“ 16
   - AG „Struktur“ 16
   - AG „Qualität“ 17
   - AG „Grenzen erweitern“ 18
3. Koordinationsteam 20
4. Dossiers 24

III. ÖFFENTLICHE FACHTAGUNGEN 25

- Erste öffentliche Fachtagung „Außen Lehrer Innen Bildung“ am 25.09.2014 in Leipzig 25
- Zweite öffentliche Fachtagung „Inklusion und Lehrer_innenbildung“ am 28.05.2015 in Erkner 27
- Dritte öffentliche Fachtagung „Lehrer_innenbildung im 21. Jahrhundert“ am 17.11.2016 in Berlin 28

IV. EXPERTISEN ZUM THEMA LEHRER_INNENBILDUNG 30

V. LEITLINIEN FÜR EINE INNOVATIVE LEHRER_INNENBILDUNG (ANTRAG DES HAUPTVORSTANDS DER GEW AN DEN 28. ORDENTLICHEN GEWERKSCHAFTSTAG – BESCHLUSS VOM 16.12.2016) 34

VI. MITGLIEDER DES ZUKUNFTSFORUMS LEHRER_INNENBILDUNG (STAND: NOVEMBER 2016) 46

I. Vorwort

// „Auf die Lehrerinnen und Lehrer kommt es an!“ So lautete das Ergebnis der in Bildungswissenschaft und -politik viel zitierten Hattie-Studie. Auch – die GEW weiß das. Wenn wir Lehrkräfte unsere Arbeit gut machen wollen, unseren eigenen Erwartungen, denen der Schüler_innen und der Gesellschaft gerecht werden wollen, benötigen wir zunächst eine gute Aus-, Fort- und Weiterbildung und dann im Beruf gute Arbeitsbedingungen. //

Marlis Tepe

Mit seinem Beschluss „Aktionsplan Lehrerbildung“ hat der Gewerkschaftstag der GEW im Juni 2013 den Hauptvorstand beauftragt, ein „Zukunftsforum Lehrer_innenbildung“ einzurichten. Dieses sollte die „gemeinsame Arbeit zu diesem Querschnittsthema auf Bundes- und Landesebene unterstützen und vorantreiben“.

Die GEW hat die Lehrer_innenbildung seitdem zu einem der Schwerpunkte ihrer bildungspolitischen Arbeit gemacht. Neu war die verstärkte Zusammenarbeit sowohl der Vorstandsbereiche Schule, Hochschule und Forschung, Berufliche Bildung und Weiterbildung sowie Frauenpolitik beim Hauptvorstand als auch die Zusammenarbeit aller GEW-Landesverbände und der Bundesebene. Darüber hinaus stellte die GEW für das Zukunftsforum zusätzliche Personalkapazitäten bereit, um die Fäden zusammenzuführen und Dossiers zu erstellen. Neun wissenschaftliche Expertisen hat die Max-Traeger-Stiftung gefördert, mit denen sie die Diskussion unterfütterte.

Mit dem Format des Zukunftsforums haben wir eine gute Wahl getroffen. Es hat eine außergewöhnlich breit angelegte und fundierte Arbeit ermöglicht. Die Zusammensetzung der Mitglieder des Zukunftsforums, in dem Studierende, Referendar_innen, Lehrer_innen, Hochschullehrer_innen, Weiterbildner_innen, GEW-Funktionsträger_innen und Expert_innen zusammengearbeitet haben, förderte einen vertieften Austausch und schuf eine gute Grundlage für eine Position, die eine große Mehrheit in der GEW trägt. Drei Fachtagungen und fünf Plenumssitzungen plus intensiver Arbeit in Arbeitsgruppen, die gute Leistung des Koordinationsteams und die Einstellung einer Referentin mit halber Stelle haben für diese Entwicklung die Türen geöffnet.

Mit dieser Broschüre legen wir den Abschlussbericht vor. Mein herzlicher Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die hieran mitgewirkt haben.

Das Zukunftsforum hat Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung vorgelegt. Der Gewerkschaftstag im Mai 2017 wird dazu einen Beschluss fassen. Danach kommt es darauf an, dass die GEW ihre Positionen gegenüber Bund und Ländern sowie den Hochschulen argumentationsstark und erfolgreich vertritt. Eine Veränderung der Lehrer_innenbildung in unserem Sinn zu erreichen, erfordert Geduld und Hartnäckigkeit. Es wird Jahre dauern, bis sich Veränderungen der Ausbildung auch in der Praxis niederschlagen.

Kraft und Zielstrebigkeit beim Engagement für eine bessere Lehrer_innenbildung wünsche ich der GEW. Dieser Abschlussbericht ist eine gute Grundlage für unsere Arbeit.

Marlis Tepe
Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Einführung

Andreas Keller

// 2013 hat der Düsseldorfer Gewerkschaftstag der Bildungsgewerkschaft GEW entschieden, ein Zukunftsforum Lehrer_innenbildung einzurichten. 2014 konkretisierte der Hauptvorstand der GEW den Beschluss und gab dem Zukunftsforum den Auftrag, Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung vorzulegen. //

Die GEW hat damit entschieden, die Auseinandersetzung mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrer_innen ins Zentrum ihrer gewerkschaftlichen Arbeit zu rücken. Entsprechend hat der Geschäftsführende Vorstand der Bildungsgewerkschaft beschlossen, neben den Themen Inklusion, Beschäftigungsbedingungen und Organisationsentwicklung die Lehrer_innenbildung zu einem Arbeitsschwerpunkt für die Amtszeit 2013 bis 2017 zu machen.

Für den hohen Stellenwert der Lehrer_innenbildung in der Arbeit der GEW gibt es gute Gründe. Wer über gute Bildung reden möchte, darf über die Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pädagog_innen nicht schweigen. Neben einer angemessen finanziellen und personellen Ausstattung, fairen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, fortschrittlichen Bildungsplänen, Curricula und Schulstrukturen sind gut qualifizierte Lehrer_innen eine zentrale Voraussetzung für gute Bildung für alle.

Dauerbaustelle Lehrer_innenbildung

Als Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert die GEW nicht nur schulform- und schulstufenübergreifend Lehrer_innen an allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen, sondern auch Wissenschaftler_innen an Hochschulen, die maßgeblich an der Lehrer_innenbildung beteiligt sind, sowie Ausbilder_innen und Weiterbildner_innen in den Einrichtungen der zweiten und dritten Phase der Lehrer_innenbildung. Wer, wenn nicht die Bildungsgewerkschaft GEW wäre daher berufen, tragfähige Konzepte für die Reform der Lehrer_innenbildung zu entwickeln und in die bildungspolitische Debatte einzubringen?

Die Reform der Lehrer_innenbildung ist eine „Dauerbaustelle“, wie es der Leiter der nach ihm benannten Terhart-Kommission Professor Ewald Terhart auf der abschließenden öffentlichen GEW-Fachtagung zum Zukunftsforum Lehrer_innenbildung im November 2016 in Berlin formulierte. Diese Dauerbaustelle hat einen regelrechten Flickenteppich an unterschiedlichen Lehrer_innenbildungsmodellen in den 16 Bundesländern hervorgebracht.

Manche Länder haben im Lehramtsstudium Bachelor und Master eingeführt, andere Länder haben am traditionellen eingliedrigen Staatsexamenstudium festgehalten, wieder andere haben die Bachelor-Master-Reform rückgängig gemacht. Die Studiendauer ist teilweise einheitlich für alle Schulstufen und -formen, teilweise unterschiedlich lang. Auch im Vorbereitungsdienst gibt es unterschiedliche Vorgaben für die Ausbildungsdauer, in der Fort- und Weiterbildung ein völlig buntes Bild von Land zu Land. Ganz zu schweigen von den Inhalten der Lehrer_innenbildung, die nicht nur von Land zu Land, sondern von Hochschule zu Hochschule unterschiedliche Profile und Anteile der Bildungswissenschaften, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften aufweisen.

Bund und Länder haben weder mit der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ noch mit den Bologna-Reformen dazu beigetragen, der Lehrer_innenbildung eine gemeinsame Entwicklungsrichtung zu geben. Die 2014 gestartete und 500 Millionen Euro schwere Qualitätsoffensive hat zwar wichtige und überfällige Impulse für die Weiterentwicklung

der Lehrer_innenbildung an den Hochschulen gesetzt: Inklusion, Heterogenität und Diversität spielen in den geförderten Projekten eine große Rolle, ebenso die Vernetzung von Bildungswissenschaften, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften oder die Professionalisierung des Lehrer_innenberufs – Bereiche, in denen auch die GEW einen großen Entwicklungsbedarf sieht. Auf der anderen Seite ist klar, dass sich die Probleme in der Lehrer_innenbildung nicht allein durch die Förderung ausgewählter Projekte an wenigen Universitäten lösen lassen. Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrer_innenbildung müssen in der Breite wirksam werden. Alle Lehramtsstudierenden haben das Recht auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung, alle Schüler_innen den Anspruch auf bestmöglichen Unterricht.

Bei der Bologna-Reform haben es die Länder mit einer Serie an Winkelzügen geschafft, ausgerechnet in der Lehrer_innenbildung das eigentliche Anliegen der Studienstrukturreform, die Studiengänge vergleichbar zu machen und die Mobilität von Studierenden und Absolvent_innen zu erleichtern, zu unterminieren. Sie sperren sich nicht nur stur gegen den von der GEW vorgetragenen Vorschlag, allen Absolvent_innen eines Bachelorstudiengangs den Anspruch auf Zulassung zum Masterstudiums zu garantieren, weil im zweistufigen Studiensystem zurecht nur der Master als berufsqualifizierend für den Lehrer_innenberuf und als Zulassungsvoraussetzung für den Vorbereitungsdienst anerkannt wird. Nein, damit nicht genug, auch beim Thema Studiendauer hat die Durchsetzung der Bologna-Reformen in der Lehrer_innenbildung im Ergebnis zu einer Verschlimmbesserung geführt.

Während die Strukturvorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) für alle konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengänge eine einheitliche Studiendauer von insgesamt zehn Semestern bzw. 300 Kreditpunkten verlangen, hat die KMK mit ihrem Quedlinburger Beschluss von 2005 für die Lehrer_innenbildung, und nur für diese, eine Ausnahme zugelassen und den „kleinen“ (zwei-semestrigen) Master im Anschluss an ein sechssemestriges Bachelor-Studium etabliert. Mit ihrem Beschluss zur „Lösung von Anwendungsproblemen beim Quedlinburger Beschluss der Kultusministerkonferenz“ von 2007 versuchte sie zwar, die Widersprüche in ihrer eigenen Beschlusslage zu kaschieren: Der „kleine“ Master wurde weiter legitimiert, indem die Anrechnung von Teilen des Vorbereitungsdienstes auf das Masterstudium kreiert und so der zweisemestrige Lehramts-Master scheinbar zu einem „großen“ aufgeblasen wurde. Aber mit der Folge, dass angehende Lehrer_innen, die ihr Studium abgeschlossen haben, aber ihren Vorbereitungsdienst nicht antreten konnten, etwa weil keine Plätze zur Verfügung standen, ohne Masterzeugnis mit einem halbfertigen Studium auf der Straße stehen.

Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft

Die Motive für die Winkelzüge der KMK liegen auf der Hand: 700.000 Lehrer_innen künftig einheitlich fünf Jahre lang allein an den Hochschulen auszubilden, kostet Geld. Und Geld kosten würde es auch, die gleich lang ausgebildeten Lehrer_innen gleich zu bezahlen, was die logische Konsequenz aus der Angleichung der Studiendauer wäre. Zwar haben mittlerweile sieben Bundesländer die Dauer des Lehramtsstudiums einheitlich für alle Lehrämter auf zehn Semester angehoben, doch trotz erster zaghafter Schritte in diese Richtung hat kein Land die vollständige besoldungs- und tarifrechtliche Gleichstellung der gleich lang ausgebildeten Lehrer_innen durchgesetzt. Grundschullehrer_innen werden, auch wenn ihre Ausbildung gleich lang ist wie die von Gymnasiallehrer_innen, in der Regel immer noch schlechter bezahlt. Die GEW-Kampagne „JA13“, die auf die Eingangsbesoldung nach A13 für Lehrer_innen aller Schulstufen und Schulformen abzielt, hat daher ebenso ihre Berechtigung wie der tarifpolitische Kampf der GEW für eine Entgeltordnung für Lehrer_innen, die mindestens die Entgeltgruppe 13 für Lehrer_innen vorsieht.

Eine gleiche, angemessene und bessere Bezahlung der Lehrer_innen ist die logische Konsequenz aus den Positionen der GEW zur Reform der Lehrer_innenbildung. Umgekehrt wäre es falsch, nur deshalb für eine Reform der Lehrer_innenbildung einzutreten, weil diese die Ausgangsbedingungen für den Kampf für eine bessere Eingruppierung der Lehrer_innen verbessert. Gegen diese Gefahr ist die GEW gefeit – weil sie keine ständische Interessenvertretung der Berufsgruppe der Lehrer_innen ist, sondern eine Bildungsgewerkschaft mit einem bildungspolitischen Programm, dessen Ausgangspunkt die Interessen ihrer Mitglieder ebenso wie das Wohl der Schüler_innen und andere Bildungsteilnehmer_innen ist.

Das spiegelt sich sehr deutlich in dem Entwurf für Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung wider, die der Hauptvorstand als Ergebnis der zweieinhalbjährigen Beratung des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung einstimmig als Antrag an den 28. ordentlichen Gewerkschaftstag der GEW von 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg beschlossen hat. Ausgangspunkt der GEW-Positionen für eine Reform der Lehrer_innenbildung ist die Vision von Bildung in einer demokratischen, sozialen und inklusiven Gesellschaft. Bildung ist für die GEW die Basis für den sozialen Zusammenhalt und die demokratische Entwicklung der Gesellschaft. Eine Reform der Lehrer_innenbildung hat sich daher an diesem Ausgangspunkt zu orientieren.

Die vom Zukunftsforum erarbeiteten Leitlinien zeichnen sich dadurch aus, dass sie die gewerkschaftlichen Anforderungen an eine Reform der Lehrer_innenbildung nicht der Reihe nach für das Studium, für den Vorbereitungsdienst und die Fort- und Weiterbildung abarbeiten, sondern diese phasenübergreifend entwickeln. Die in den Leitlinien formulierten inhaltlichen Eckpfeiler für eine Reform der Lehrer_innenbildung – professionelles Selbstverständnis und Berufsethos, Fähigkeit zur Reflexion, Diversität-Können oder Kooperation in multiprofessionellen Teams – richten sich an die Aus-, Fort- und Weiterbildung in allen drei Phasen der Lehrer_innenbildung gleichermaßen. Auch die in den Leitlinien entwickelte Idee eines phasenübergreifenden Spiralcurriculums endet nicht abrupt mit dem Studienabschluss, sondern soll in den Vorbereitungsdienst und in die Fort- und Weiterbildung eingebracht werden.

Eine pfiffige Lösung hat das Zukunftsforum für die Zukunft der Sonderpädagogik in einem inklusiven Bildungssystem gefunden. Zwar ist ein herkömmliches sonderpädagogisches Lehramt mit der Verwirklichung des Menschenrechts auf inklusive Bildung überholt. Aber gerade in einer inklusiven Schule sind entsprechend weiterentwickelte Fachkenntnisse auch in Zukunft unabdingbar. Die GEW macht sich daher dafür stark, dass alle Lehrer_innen eine umfassende pädagogische Qualifizierung für eine inklusive Schule erwerben und es zusätzlich die Möglichkeit gibt, eine vertiefende inklusionspädagogische Qualifizierung in spezifischen Entwicklungsbereichen, Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache oder Familiensprachen alternativ zu einem Unterrichtsfach bzw. Lernbereich zu erwerben.

Auch die vom Zukunftsforum Lehrer_innenbildung formulierten Anforderungen an eine innovative Struktur der Lehrer_innenbildung sind ganz bewusst phasenübergreifend ausgerichtet. Die GEW setzt sich für einen freien Zugang zu allen Phasen der Lehrer_innenbildung ein, macht sich für eine ausreichende Finanzierung von Hochschulen, Studienseminaren, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sowie von Studierenden, Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst und Teilnehmer_innen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stark, fordert die Verankerung von Prinzipien wie Beratung und Empowerment (Selbststärkung), Mitbestimmung und Transparenz, Flexibilität, Familien- und Bedarfsgerechtigkeit in der Lehrer_innenbildung sowie die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität der Lehrer_innenbildung und eine gleiche Dauer und Gleichwertigkeit der Ausbildungsphasen phasen-übergreifend.

Die Verflechtung von Theorie und Praxis setzt eine besonders intensive Vernetzung der Phasen der Lehrer_innenbildung voraus. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass es dem Zukunftsforum gelungen ist, eine tragfähige Position der GEW zur einphasigen Lehrer_innenbildung zu entwickeln. Während die einphasige Lehrer_innenbildung, die auf einer Integration aller berufspraktischen Ausbildungsphasen inklusive des ausschließlich in Deutschland bekannten Vorbereitungsdienstes beruht, weltweit Standard ist, ist sie in Deutschland seit dem vorzeitigen Abbruch der Reformversuche an den Universitäten Oldenburg und Osnabrück und der Abwicklung des Bildungssystems der DDR, das ebenfalls die einphasige Lehrer_innenbildung kannte, tabuisiert. In seinen Leitlinien betont das Zukunftsforum Lehrer_innenbildung nun, dass sowohl eine ein- als auch eine zweiphasige Lehrer_innenbildung Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung bedarf. Die Frage der Ein- oder Zweiphasigkeit ist daher gar nicht die zentrale. Auf der anderen Seite sollte die GEW, so lautet die Empfehlung des Zukunftsforums und des Hauptvorstands an den Gewerkschaftstag, die Länder ermuntern, die rechtlichen, materiellen und bildungswissenschaftlichen Voraussetzungen für neue Modellversuche einer einphasigen Lehrer_innenbildung zu schaffen.

Visionär bleiben und tagespolitisch interventionsfähig werden

Die GEW hat also weiterhin bildungspolitische Visionen – lässt sich aber deswegen nicht zum Arzt schicken, wie es der frühere Bundeskanzler Helmut Schmidt empfohlen hätte. Visionär bleiben und langfristige Reformperspektiven formulieren, aber abgeleitet davon auch jederzeit tagespolitisch interventionsfähig werden und anschlussfähige Forderungen formulieren, die in die richtige Richtung gehen, ist auch das Erfolgsrezept für die GEW-Positionen zur Reform der Lehrer_innenbildung.

Das gilt auch für das Konzept zur Stufenlehrer_innenausbildung, welches das Zukunftsforum in seinem Vorschlag für GEW-Leitlinien formuliert hat. Das GEW-Konzept wird einerseits der Perspektive einer Weiterentwicklung des Schulsystems in Richtung des Grundsatzes „Eine Schule für alle“ gerecht, andererseits ist es bereits tragfähig, so lange die Länder die überfällige Schulstrukturreform nicht anpacken, was ja bedauerlicherweise bis auf weiteres in allen Ländern, egal ob unions- oder SPD-, grün- oder linksregiert, der Fall zu sein scheint. Ausgehend davon, dass alle Schulformen der Sekundarstufe I nach Maßgabe der Beschlüsse der Kultusministerkonferenz schon heute den Übergang in die Sekundarstufe II in der beruflichen Bildung, der Fachoberschule und dem Gymnasium eröffnen sollen und alle Lehrer_innen der Sekundarstufe I dafür qualifiziert sein müssen, ist eine einheitliche Ausbildung von Lehrer_innen der Sekundarstufe I oder II

daher gleichermaßen visionär wie tagespolitisch anschlussfähig. Die außerdem vom Zukunftsforum vorgeschlagene Differenzierung der Ausbildung in die Klassenstufen 1 bis 6 und 5 bis 13 ergibt sich aus dem Umstand, dass mit Berlin und Brandenburg heute schon zwei Bundesländer über eine sechsjährige Primarstufe verfügen und in den übrigen Ländern die Klassenstufen 5 und 6 eine Orientierungsstufe bilden.

Die phasenübergreifenden Aussagen der vom Zukunftsforum Lehrer_innenbildung vorgelegten Leitlinien werden durch Forderungen abgerundet, die sich speziell auf die Anforderungen an eine innovative Ausgestaltung der einzelnen Phasen der Lehrer_innenbildung beziehen. So setzt sich die GEW mit Blick auf das Lehramtsstudium für eine wirksame Anerkennung von Abschlüssen und Studienleistungen, für eine qualitativ hochwertige Hochschullehre und für einen Ausbau der Forschung zur Lehrer_innenbildung ein. In Bezug auf die Akkreditierung von Studiengängen wird eine Erneuerung des Akkreditierungssystems und eine stärkere Einmischung der GEW ins Akkreditierungsgeschäft gleichermaßen vorgeschlagen. Die inzwischen an fast allen lehrer_innenbildenden Universitäten eingerichteten Zentren für Lehrer_innenbildung bzw. Schools of Education gilt es zu stärken, ohne das Kind mit dem Bade auszuschütten und die Integration der Lehrer_innenbildung in die universitäre Forschung und Lehre rückgängig zu machen. Gute Bildung – gute Arbeit: Dieser Grundsatz gilt auch die Lehrer_innenbildung. Stabile Beschäftigungsbedingungen und verlässliche Karrierewege an den Hochschulen, die Kernforderungen der von der GEW initiierten Kampagne für den „Traumjob Wissenschaft“, gehören daher auch in die GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung.

Die GEW-Anforderungen an einen innovativen Vorbereitungsdienst enthalten eine klare Absage an den missbräuchlichen Einsatz des eigenverantwortlichen Unterrichts der Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst, der ausschließlich der Qualifizierung dienen muss, zur Bedarfsdeckung. Weiter gilt es die Bedingungen für die an der zweiten Phase der Lehrer_innenbildung beteiligten Ausbilder_innen zu verbessern. Für die dritte Phase der Lehrer_innenbildung fordert die GEW eine Berufseinstiegsphase für alle Berufsanfänger_innen sowie ein Recht auf eine qualitativ hochwertige Fortbildung für alle Lehrer_innen, die freiwillig und kostenfrei gestaltet werden muss. Wer sich über Weiterbildung qualifiziert, ist angemessen finanziell abzusichern. Soweit Quer- und Seiteneinsteiger_innen im Zuge einer Notlösung zur dringenden Bedarfsdeckung in den Schuldienst gelangen, ist diesen das Recht auf eine berufsbegleitende Nachqualifizierung einzuräumen.

Umsetzung der GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung

Stimmt der GEW-Gewerkschaftstag im Mai 2017 den vom Zukunftsforum erarbeiteten Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung zu, ist die Bildungsgewerkschaft gut gerüstet für die politische Auseinandersetzung auf der „Dauerbaustelle“ Lehrer_innenbildung. Nach dem Gewerkschaftstag werden wir daher gemeinsam, der Hauptvorstand gemeinsam mit den Landeverbänden und den Gliederungen der GEW, aktiv mit dem Beschluss arbeiten und uns an die Um- und Durchsetzung der GEW-Positionen zur Lehrer_innenbildung machen.

Auf seiner letzten Sitzung hat sich das Plenum des Zukunftsforums bereits Gedanken über die Arbeit mit den Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung gemacht. Eine besondere koordinierende Rolle wird weiterhin der in Freiburg zu wählende neue Geschäftsführende Vorstand spielen. Es gilt nicht nur die vom Zukunftsforum erarbeiteten Beschlüsse und Materialien zu veröffentlichen und zu verbreiten, sondern Bündnispartner_innen für die Durchsetzung einer innovativen Lehrer_innenbildung zu suchen und im Gespräch mit der Kultusministerkonferenz, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung oder der Hochschulrektorenkonferenz auf entsprechende Schritte zu dringen. Auch wenn das Zukunftsforum eine vorläufig einmalige Chance für eine besonders intensive Bearbeitung des Themas eröffnete, wird der Geschäftsführende Vorstand weiterhin mit den Bundesausschüssen und den Landesverbänden – etwa über den Koordinierungsausschuss für Fachgremienarbeit (KAFGA) bzw. den Koordinierungsvorstand (KOVO) – über gemeinsame Strategien zur Reform der Lehrer_innenbildung beraten. Eine weitere öffentliche Fachtagung ist noch für den Herbst 2017 geplant.

Eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung werden die Landesverbände spielen – sind es doch die Länder, die im Bildungsföderalismus in erster Linie für politische Entscheidungen, die die Lehrer_innenbildung betreffen, zuständig sind. Vielleicht richten sie, wie das die Landesverbände Bremen oder Schleswig-Holstein bereits getan haben, eigene Zukunftsforen ein. Auf jeden Fall werden sie sich in Gesetzesnovellierungen einbringen oder vielleicht sogar die Kraft haben, diese selbst anzustoßen. Neben den Länderparlamenten und Landesregierungen kommen die Hochschulen, die Studienseminare und die Einrichtungen der Lehrer_innenfort- und -weiterbildung als Ansprech- und Kooperationspartner_innen in Frage. Dabei werden die Landesverbände jeweils mit den GEW-Gliederungen vor Ort und den zuständigen kommenden Landesausschüssen zusammenarbeiten.

All dies wird schon deshalb leicht gelingen, weil die GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung nicht Top-down in der Geschäftsstelle des Hauptvorstands in Frankfurt am Main erarbeitet wurden, sondern das Ergebnis eines partizipativen Prozesses sind. Über zweieinhalb Jahre haben Kolleg_innen aus dem Geschäftsführenden Vorstand, aus den Landesverbänden und den Bundesausschüssen kontinuierlich und eng zusammengearbeitet. Das Zukunftsforum Lehrer_innenbildung mit seinen Arbeitsgruppen und der wissenschaftlichen Expertise, die die Förderung durch die Max-Traeger-Stiftung ermöglicht hat, hat dafür bestmögliche Rahmenbedingungen geboten, die gemeinsam genutzt wurden und zu überzeugenden Ergebnissen geführt haben. Das Zukunftsforum hat nicht nur die Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung und eine Vielzahl an Expertisen und Dossiers geliefert, sondern auch in die Organisation GEW hineingewirkt: die verschiedenen Beteiligungsstrukturen zusammengeführt und das Thema Lehrer_innenbildung im Herz der Bildungsgewerkschaft verankert.

Allen Kolleginnen, die sich im Zukunftsforum Lehrer_innenbildung engagierten – hauptamtlich als Mitglieder oder Mitarbeiter_innen des Geschäftsführenden Vorstands, ganz überwiegend ehrenamtlich als Vertreter_innen der Landesverbände, der Bundesausschüsse oder als weitere Expert_innen – und Beiträge zu dessen Arbeit beigesteuert haben, sei daher sehr herzlich gedankt. Ohne die Mitarbeit von so vielen Kolleg_innen wären wir nicht so weit gekommen, wie wir es heute sind. Und wir brauchen weiter Mitstreiter_innen, um die vom Zukunftsforum erarbeiteten Leitlinien politisch wirksam werden zu lassen. Ich würde mich freuen, wenn möglichst viele am Ball und dem Anliegen des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung treu blieben: Gute Bildung für eine demokratische, soziale und inklusive Gesellschaft setzt eine innovative Lehrer_innenbildung voraus. Lasst uns dafür weiterhin gemeinsam eintreten!

Dr. Andreas Keller
Stellvertretender Vorsitzender der GEW und Vorstandsmitglied für Hochschule und Forschung,
für das Koordinationsteam des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung

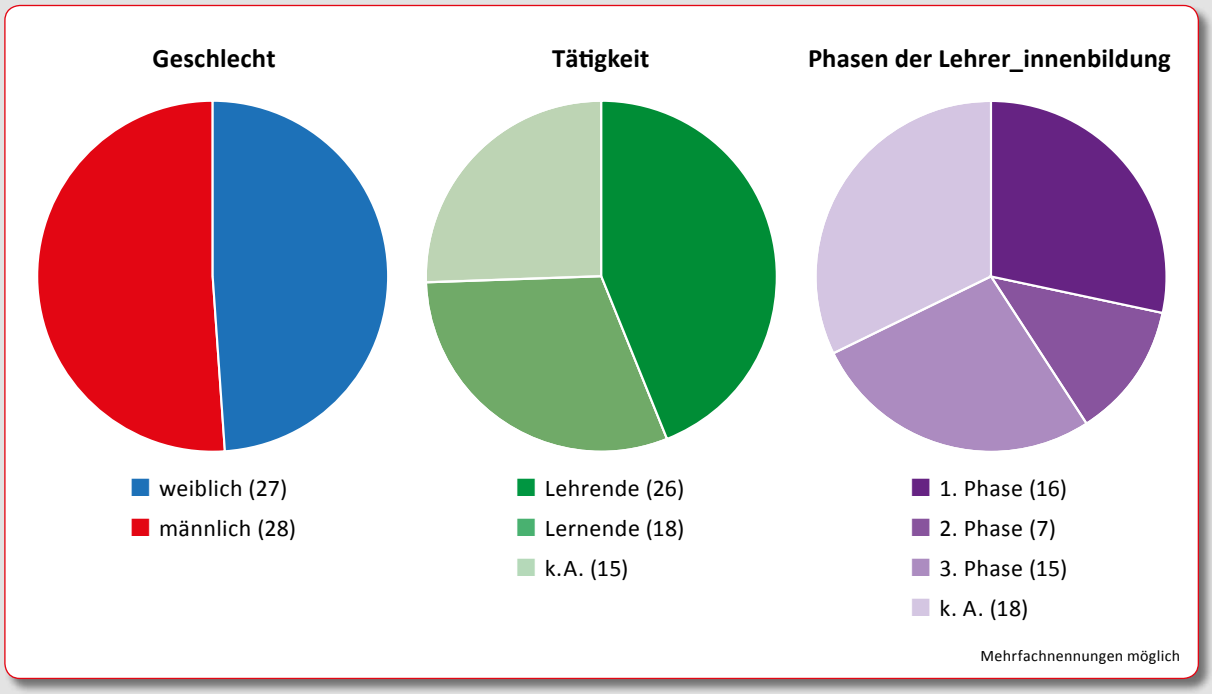
II. Das Zukunftsforum Lehrer_innenbildung

Auf ihrem 27. ordentlichen Gewerkschaftstag 2013 in Düsseldorf hat die GEW einen „Aktionsplan Lehrer_innenbildung“ beschlossen, der neben inhaltlichen Positionsbestimmungen die Einrichtung eines Zukunftsforums Lehrer_innenbildung vorsah (Beschluss 3.8). Im März 2014 hat der Hauptvorstand in einem vom Geschäftsführenden Vorstand eingebrachten Beschluss den Auftrag des Zukunftsforums konkretisiert und dessen Zusammensetzung sowie Arbeitsweise festgelegt. Das Zukunftsforum setzte sich demnach aus je zwei Vertreter_innen der Landesverbände sowie je einer/einem Vertreter_in der Bundesausschüsse der GEW, den in der Lehrer_innenbildungspolitik engagierten Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstande sowie fünf weiteren vom Vorstand benannten Expert_innen zusammen – insgesamt eine Gruppe von ca. 60 Personen.

Die Gruppe zeichnete sich durch eine ausgeglichene Geschlechterverteilung aus. Weiter waren alle drei Phasen der Lehrer_innenbildung – Studium, Vorbereitungsdienst, Fort- und Weiterbildung – sowie die berufliche Praxis in unterschiedlichen Schulformen und Schulstufen im Zukunftsforum repräsentiert. Zu Beginn der Projektphase gab knapp ein Drittel der Mitglieder des Zukunftsforums an, Lernende in der ersten, zweiten oder dritten Phase der Lehrer_innenbildung zu sein, fast die Hälfte waren als Lehrende tätig.

Von 2014 bis 2016 versammelten sich die Mitglieder des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung insgesamt fünf Mal im Plenum. Zwischen den Plenumssitzungen tagten kleinere, aus den Mitgliedern des Plenums zusammengesetzte Arbeitsgruppen, die sich mit den vom Plenum festgelegten Schwerpunktthemen befassten und Textbausteine für die Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung verfassten. Koordiniert wurde die Arbeit des Zukunftsforums von vier Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands (Frauke Gützkow, Dr. Ilka Hoffmann, Dr. Andreas Keller und Ansgar Klinger) sowie je zwei Vertreter_innen der Landesverbände (Maike Finnern für Nordrhein-Westfalen und Maik Walm für Mecklenburg-Vorpommern) und der Bundesausschüsse (Nina Blasse für

Abb. 1: Zukunftsforum, Zusammensetzung



den Bundesfrauenausschuss und Benjamin Haas für den Bundesausschuss Sonderpädagogische Berufe), die auf der konstituierenden Sitzung des Zukunftsforums gewählt worden waren. Das Koordinationsteam bereitete die öffentlichen Fachtagungen sowie die Plenumstreffen vor und nach und steuerte die Erarbeitung des Leitlinienpapiers.

Die Geschäftsstelle des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung war im Geschäftsführenden Vorstand im Organisationsbereich Hochschule und Forschung, der federführend für die Lehrer_innenbildung zuständig ist, angesiedelt. Hier arbeiteten der stellvertretende Vorsitzende und Leiter des Organisationsbereichs Hochschule und Forschung Dr. Andreas Keller, die auf einer befristeten halben Stelle beschäftigte Referentin für Lehrer_innenbildung Dr. Simone Claar (bis Oktober 2016 Dr. Isabel Carqueville) sowie anteilig die Sekretariatsmitarbeiterin des stellvertretenden Vorsitzenden Brittney Jo Johnston (ab Januar 2017 in Vertretung Stephanie Schüler) zusammen. Die Geschäftsstelle unterstützte die Arbeit des Zukunftsforums und seiner Mitglieder und Gremien organisatorisch wie inhaltlich. Darüber hinaus unterstützten mit Sarah Kleemann (Arbeitsbereich Frauenpolitik), Martina Schmerr (Organisationsbereich Schule) und Arnfried Gläser (Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung) weitere Referent_innen des Hauptvorstands die Arbeit des Zukunftsforums.

1. Plenumssitzungen

Konstituierende Sitzung am 26./27.09.2014 in Leipzig

Auf der konstituierenden Sitzung des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung wurden die 55 Teilnehmer_innen nach der Begrüßung und der Einführung durch Marlis Tepe und Andreas Keller von Doris Wittek und Maik Walm durch die Vorstellung ihrer neu aufgelegten Expertise „Lehrer_innenbildung in Deutschland“ auf den aktuellen Stand zum „Flickenteppich“ in der Lehrer_innenbildung in Deutschland gebracht.

Weiter identifizierte das Plenum mit Hilfe der Openspace-Methode Fragstellungen und Themen, die im Rahmen des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung bis 2016 bearbeitet werden sollten. Im Ergebnis wurden vier Arbeitsgruppen gebildet, die bis zum nächsten Plenum des Zukunftsforums weiterarbeiten und von jeweils einem Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands begleitet werden sollten:

> AG „Inhalte“ (Leitung: Dr. Ilka Hoffmann)
> AG „Struktur“ (Leitung: Ansgar Klinger)
> AG „Qualität“ (Leitung: Andreas Keller)
> AG „Erweitern von Grenzen“ (Leitung: Frauke Gützkow).

Die identifizierten Fragestellungen und Themen und ihre Zuordnung zu den vier Arbeitsgruppen sind der Themenlandkarte am Ende von Abschnitt III.2. zu entnehmen.

Schließlich bestimmte das erste Plenum des Zukunftsforums die weiteren Mitglieder des Koordinationsteams, das entsprechend des Beschlusses des Hauptvorstands die Arbeit des Zukunftsforums zwischen den Plena koordinieren sollte: Maike Finnern (Nordrhein-Westfalen) und Maik Walm (Mecklenburg-Vorpommern) als Vertreter_innen der Landesverbände sowie Nina Blasse (Bundesfrauenausschuss) und Benjamin Haas (Bundesausschuss Sonderpädagogische Berufe) als Vertreter_innen der Bundesauschüsse.

Zweites Plenumstreffen am 29./30.05.2015 in Erkner

Am zweiten Plenumstreffen nahmen 41 Personen teil. Nach einem Bericht über die Arbeit seit dem ersten Plenumstreffen im September 2014 von Andreas Keller werteten Ilka Hoffmann und Andreas Keller die zweite Fachtagung „Inklusion und Lehrer_innenbildung“, die am Vortag stattfand, aus. Aus den auf der konstituierenden Sitzung des Zukunftsforums gegründeten Arbeitsgruppen wurde über die bisherigen Diskussionen und weitere Arbeitspläne berichtet und mit dem Plenum diskutiert. Der Nachmittag des 29. Mai stand den Arbeitsgruppen für ihre weitere inhaltliche Arbeit zur Verfügung.

Foto: Kay Herschelmann

Konzentration auf ganzer Linie beim Vortrag von Professor Thomas Häcker. Maike Finnern (2. von rechts) hat als stellvertretende Vorsitzende der GEW Nordrhein-Westfalen im Koordinierungsteam des Zukunftsforums mitgearbeitet. Rechts neben ihr NRW-Landesvorsitzende Dorothea Schäfer, links GEW-Vorstandsmitglied Frauke Gützkow.

Der zweite Tag des Plenumstreffens startete erstmals mit einem Länderforum, in dem Vertreter_innen aus zwei Bundesländern die aktuellen Entwicklungen zu neuen Lehrer_innenbildungsgesetzen darstellten und mit dem Plenum diskutierten. Das neue Lehrkräftebildungsgesetz in Berlin stellte Laura Pinnig vor. Aus Nordrhein-Westfalen berichtete Maike Finnern.

Aus den Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppen am Freitagnachmittag wurde mit Hilfe der Marktplatz-Methode berichtet. Den Arbeitsgruppen wurden für ihre weitere Arbeit nach den Plena Anregungen zur Formulierung von Leitlinien einer innovativen Lehrer_innenbildung mitgegeben.

Drittes Plenumstreffen am 26./27.11.2015 in Magdeburg

Am dritten Plenum des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung nahmen 46 Personen teil. Nach einem Bericht über die Arbeit seit dem zweiten Plenumstreffen im Mai 2015 von Andreas Keller stellten Erich Liesecke, Christiane Petersen und Katja Tews-Vogler im Rahmen des Länderforums den Stand der Reform der Lehrer_innenbildung in Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein vor. Der Nachmittag des 26.11. stand den Arbeitsgruppen des GEW-Zukunftsforums zur Verfügung. Die AGs „Inhalte“, „Struktur“, „Grenzen erweitern“ und „Qualität“ arbeiteten weiter an ihren Positionen und bereiteten die Gruppenarbeitsphase am Folgetag vor.

Den zweiten Tag der Plenumssitzung eröffnete Marlis Tepe, die aus ihrem Gespräch am Vortag in Berlin mit Bundesbildungsministerin Johanna Wanka berichtete. Anschließend referierte Professor Thomas Häcker von der Universität Rostock über „Professionalität im Lehrberuf“. Lehrer_innenhandeln verbessere sich nicht schon allein dadurch, dass es reflektierter und intentionaler erfolge, sondern die Reflexion müssen schlüssig aus der Erziehungswissenschaft und der Sozialphilosophie abgeleitet werden, lautete sein Fazit.

In einer ersten Gruppenarbeitsphase wurden die Mitglieder des Zukunftsforums aufgefordert, in eine der Arbeitsgruppen zu gehen, in der sie bisher nicht mitgearbeitet hatten. Dort wurden jeweils der aktuelle Stand und Ergebnisse der bisherigen Diskussionen in den Arbeitsgruppen vorgestellt und mit den Anwesenden Überschneidungen, blinde Flecken, Dissense und Konsense diskutiert. Anschließend fanden sich alle Teilnehmer_innen wieder in ihrer ursprünglichen Arbeitsgruppe zusammen, um die Anregungen aus der ersten Gruppenarbeitsphase zu diskutieren und weitere Absprachen zu treffen.

Viertes Plenumstreffen am 08./09.04.2016 in Kassel

Am vierten Plenum nahmen 42 Personen teil. In ihrem Grußwort am Freitagnachmittag lobte Marlis Tepe die gute Arbeit des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung und hob den Vorbildcharakter seiner Arbeitsweise hervor. Der Zeitpunkt für das Projekt hätte kein besserer sein können, da das Thema Lehrer_innenbildung bei fast allen Diskussionen, beispielsweise auf dem Internationalen Gipfel zum Lehrer_innenberuf im März 2016 in Berlin (ISTP), eine zentrale Rolle spielt. Andreas Keller stellte in seiner Einführung dar, was sich politisch seit dem letzten Plenumstreffen im November 2015 in Magdeburg getan hat, wo die GEW mit dem Zukunftsforum Lehrer_innenbildung steht und wie die nächsten Arbeitsschritte aussehen. Im Anschluss berichteten Theresia Görgen und Christine Kohl im Länderforum über die Lehrer_innenbildung in Rheinland-Pfalz.

Am Nachmittag stellten Frauke Gützkow, Ilka Hoffmann, Andreas Keller und Ansgar Klinger den ersten Entwurf für die GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung vor. Das Papier wurde vom Koordinationsteam erarbeitet – dabei waren Ilka Hoffmann, Frauke Gützkow, Nina Blasse, Benjamin Haas und Maik Walm mit Unterstützung von Sarah Kleemann und Martina Schmerr für die Überarbeitung der Präambel und des Kapitels 1 („Inhaltliche Eckpfeiler einer phasenübergreifenden Lehrer_innenbildung“) verantwortlich, Maike Finnern und Andreas Keller für Kapitel 2 („Struktur der Lehrer_innenbildung“) und Ansgar Klinger mit Unterstützung von Isabel Carqueville und Arnfried Gläser für die Kapitel 3 bis 6 (Besonderheiten der drei Phasen, Quer- und Seiteneinstieg) verantwortlich.

Die von den vier Arbeitsgruppen vorgelegten Diskussionspapiere wurden zusammengefasst, gleichzeitig wurden diese in Textbausteine zerlegt und entlang einer vom Koordinationsteam entwickelten Struktur neu zusammengesetzt und überarbeitet. Dem Leitlinienpapier wurde eine Präambel mit Aussagen zum bildungspolitischen Ausgangspunkt der GEW vorausgestellt. Ihr folgten übergreifende, für alle drei Phasen der Lehrer_innenbildung geltende Aussagen zu den Inhalten sowie zur Struktur der Lehrer_innenbildung. Anschließend wurden spezifische Aussagen zu den einzelnen Phasen der Lehrer_innenbildung Studium, Vorbereitungsdienst sowie Fort- und Weiterbildung gemacht. Das Plenum nahm die vom Koordinationsteam vorgelegte Struktur des Leitlinienpapiers mit Wohlwollen auf.

Am Samstagvormittag trafen sich die bisher bestehenden vier Arbeitsgruppen, um das gemeinsame Papier im Lichte der bisher geführten Diskussionen zu den Themen „Inhalte“, „Struktur“, „Grenzen erweitern“ und „Qualität“ durchzusehen und zu diskutieren. Im Anschluss fand eine kurze Plenumsdebatte statt, auf der zunächst aus den Arbeitsgruppen berichtet und ein Meinungsaustausch im Plenum über die grundsätzliche Frage geführt wurde, inwieweit das Leitlinienpapier entweder Visionen beschreiben oder eine tagespolitisches Reformprogramm darlegen solle. Die Plenumsmitglieder sprachen sich im Ergebnis für eine Doppelstrategie aus: Es sollten sowohl visionäre Vorstellungen für eine innovative Lehrer_innenbildung formuliert als auch erste Schritte beschrieben werden, die realistisch sind und in diese Richtung führen.

Als Grundsatzfragen, die als Grundlage für die weitere Bearbeitung des Leitlinienpapiers geklärt werden mussten, wurden im Plenum folgende Themen identifiziert, die zunächst in fünf Kleingruppen und anschließend im Plenum diskutiert wurden:

- Wie steht die GEW zur Stufenlehrer_innenausbildung? Die GEW hatte sich bereits auf dem Düsseldorfer Gewerkschaftstag 2013 dafür ausgesprochen, die Lehrer_innenbildung nicht nach Schulformen, sondern nach Schulstufen zu organisieren. Offen blieb die Frage, an welche Schulstufen sich die Lehrer_innenbildung künftig orientieren soll. Das Kasseler Plenum verständigte sich darauf, die Lehrer_innenbildung künftig ausschließlich an der Primar- und Sekundarstufe zu orientieren und keine Differenzierung nach Sekundarstufe I und II vorzusehen. Offen blieb zunächst die Frage, wie die Abgrenzung bzw. der Übergang von der Primar- zur Sekundarstufe ausgestaltet werden soll.

- Wie sieht die GEW vor dem Hintergrund der Vision einer inklusiven Schule für alle die Zukunft des Lehramts Sonderpädagogik? Das Plenum verständigte sich auf die Linie, das ein eigenständiges Lehramt Sonderpädagogik neben den schulstufenorientierten Lehrämtern keine Zukunft haben kann. Gleichwohl werden auch und gerade in einer inklusiven Schule Lehrer_innen mit Spezialkenntnissen in der Sonder- bzw. Inklusionspädagogik gebraucht. Dafür gilt es, ein Konzept zu erarbeiten.

- Wie steht die GEW zur Idee einer Einphasigkeit der Lehrer_innenbildung, also einer Integration von Studium und Vorbereitungsdienst? Der Düsseldorfer Gewerkschaftstag hat dem Hauptvorstand zu dieser Frage einen expliziten Prüfauftrag erteilt, entsprechende Expertisen zur statusrechtlichen sowie pädagogischen Dimension dieser Frage waren zum Zeitpunkt des Kasseler Plenums in Auftrag gegeben, allerdings lagen die Ergebnisse noch nicht vor. In der Debatte im Plenum zeichnete sich als Linie ab, dass die Frage Ein- oder Zweiphasigkeit gar nicht zentral, sondern in erster Linie Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Integration von Theorie und Praxis – in einer zwei- wie in einer einphasigen Ausbildung – bestimmt werden müssen.

GEW-Vorsitzende Marlis Tepe eröffnet das fünfte und letzte Plenum des Zukunftsforums im November 2016 in Berlin.

Abschließend beauftragte das Plenum das Koordinationsteam mit einer Überarbeitung des Leitlinienpapiers nach Maßgabe der in Kassel geführten Diskussionen.

Fünftes Plenumstreffen am 18./19.11.2016 in Berlin

Am fünften Plenum nahmen 49 Personen teil. Marlis Tepe begrüßte die Teilnehmer_innen des Plenums des Zukunftsforums und bedankt sich für die bisherige Arbeit, Andreas Keller gab einen Bericht zum Stand des Zukunftsforums, zum weiteren Verlauf nach dem letzten Plenum im April 2016 und zu wichtigen bildungspolitischen Ereignissen mit Bezug zur Lehrer_innenbildung. Die neue Referentin Simone Claar gab einen kurzen Input zu der Fachtagung, die am Vortag stattfand.

Im Anschluss daran diskutierte das Plenum den inzwischen vom Koordinationsteam überarbeiteten Entwurf der Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung, den Ilka Hoffmann, Frauke Gützkow, Andreas Keller und Ansgar Klinger vorstellten. Der überarbeitete Entwurf war bereits im Vorfeld der Sitzung allen Teilnehmer_innen zugegangen, so dass der Textentwurf bereits mit den eingegangenen Kommentaren und Änderungsvorschlägen präsentiert werden konnte.

Das Plenum identifizierte zentrale Themenfelder für die abschließende Überarbeitung des Leitlinienpapiers – hierzu gehörten insbesondere die Konkretisierung des Inklusionsbegriffes, dessen Verhältnis zur Diversität, die Schärfung der Position zur Einphasigkeit sowie die Ausdifferenzierung der Aussagen zur zweiten und dritten Phase der Lehrer_innenbildung. Aus dieser Plenumsdiskussion heraus wurden drei Arbeitsgruppen gebildet, von denen sich eine mit der Präambel und dem Kapitel 1 (Inhalte) und jeweils zwei weitere mit den Kapiteln 2 (Struktur) bzw. 3 bis 6 (spezifische Aussagen zu den drei Phasen der Lehrer_innenbildung sowie zum Quer- und Seiteneinstieg) befassten, die eingegangenen Rückmeldungen ausarbeiteten und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Textes machten. Nach dem Zusammentragen der Arbeitsgruppenphase berichteten Wolfram Witte und Maik Walm im Länderforum über die Lehrer_innenbildung in Bayern und Mecklenburg-Vorpommern.

Am Samstag bekam die Arbeitsgruppe zu Kapitel 1 mehr Beratungszeit, während die Arbeitsgruppen zu den Kapiteln 2 und 3 bis 6 im Rahmen eines Rumpfplenums die von ihnen erarbeiteten Textänderungen abstimmten. Die Arbeitsgruppe zu Kapitel 1 stieß anschließend dazu und stellte die Ergebnisse ihrer Beratungen vor. Daran schloss sich eine Debatte im Plenum an, die insbesondere auf die Grundaussagen der in der Präambel und den dort neu von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Begriff „Inklusive Gesellschaft“ fokussierte. Im Ergebnis wurde das Koordinationsteam des Zukunftsforums, das als Redaktionsgruppe fungiert, beauftragt, die Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung abschließend zu überarbeiten und dem Hauptvorstand als Antrag an den Gewerkschaftstag 2017 vorzulegen.

Abschließend entwickelte das Plenum Vorschläge für die Arbeit an der Umsetzung der Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung nach dem Gewerkschaftstag im Mai 2017. Eine Reihe an Vorschlägen für die weitere Arbeit des Geschäftsführenden Vorstands, der Landesverbände und der Bundesausschüsse wurde gemacht. Neben der internen Weiterarbeit ist die politische Umsetzung ein weiterer wichtiger Aspekt, und auch hierfür wurden Ideen und Vorschläge gesammelt.

2. Arbeitsgruppen des Zukunftsforums

Auf der konstituierenden Sitzung des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung im September 2014 in Leipzig wurden in einem Open-Space-Prozess die zu bearbeitenden Themen und Fragestellungen gesammelt, geclustert und vier Arbeitsgruppen zugeordnet. Jede der vier Arbeitsgruppen wurde von einem Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands geleitet. Ilka Hoffmann übernahm die AG „Inhalte“, Ansgar Klinger die AG „Struktur“, Andreas Keller die AG „Qualität“ und Frauke Gützkow die AG „Grenzen erweitern“. Die Mitglieder des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung wurden aufgefordert, sich einer Arbeitsgruppe anzuschließen, um sich auch zwischen den zweimal jährlich stattfinden Plenumssitzungen kontinuierlich, themenbezogen und zielorientiert an der Entwicklung der GEW-Positionen zur Reform der Lehrer_innenbildung zu beteiligen.

AG „Inhalte“

Die Mitglieder der AG „Inhalte“ hatten sich zum Ziel gesetzt, Lehrer_innenbildung von dem Anspruch her zu entwickeln, gute Bildung für alle in der Schule umzusetzen. Worin besteht der Bildungsauftrag von Schulen? Was müssen Lehrer_innen wissen, über welche Kompetenzen müssen sie verfügen, um diesem Anspruch und Auftrag gerecht werden zu können und was bedeutet das für die Lehrer_innenbildung? Dazu sichteten die AG-Mitglieder zunächst Beschlüsse, Handreichungen und Statements der GEW zum Bildungsbegriff und zur Profession. Diese wurden einer kritischen Revision unterzogen. Was ist davon noch brauchbar? Was ist überholt? Was muss neu gefasst werden? Daraus sollte ein für die GEW tragfähiger umfassender Bildungsbegriff und das entsprechende Professionsverständnis entwickelt werden, das Grundlage für die inhaltliche Ausgestaltung der Lehrer_innenbildung ist.

Dr. Ilka Hoffmann | Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW, verantwortlich für den Organisationsbereich Schule

Unsere Ausgangsfrage war: Was ist gute schulische Bildung? Für uns war sehr schnell klar, dass die richtige Schule für die Demokratie eine inklusive Schule ist. Um das Ziel inklusiver und demokratischer Bildung zu erreichen, müssen alle Teildisziplinen und Phasen der Lehrer_innenbildung verändert werden. Deshalb machen wir Vorschläge für ein phasenübergreifendes Spiralcurriculum. Wenn man bedenkt, wie lange es dauert, bis inhaltliche Änderungen in der Lehrer_innenbildung in der Schulpraxis ankommen, ist es höchste Zeit, der Politik Beine zu machen. In der AG Inhalte arbeiteten ältere und jüngere Kolleg_innen aus verschiedenen Landesverbänden und Bundesausschüssen zusammen, darunter Expert_innen für die verschiedenen Phasen der Lehrer_innenbildung. Wir haben sehr intensiv und mit viel Freude zusammen gearbeitet, haben voneinander gelernt und sind gemeinsam ein sehr großes Stück vorangekommen. Eine tolle Erfahrung!

Ansgar Klinger | Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW, verantwortlich für den Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung

Gleich in der konstituierenden Sitzung im Februar 2015 hat die Arbeitsgruppe zielgerichtet eine Reihe von relevanten Punkten erörtert, die uns in mehreren folgenden Arbeitssitzungen, aber auch in Form eines intensiven Mailaustauschs bis zum Frühjahr 2016 beschäftigt haben.
Dank der konstruktiven Arbeitshaltung in der AG haben wir tatsächlich wohldurchdachte Grundlinien u. a. zu den Orten der Ausbildung einschl. des Vorbereitungsdienstes, zur Berufseingangsphase, zu den Stufen der Lehrer_innenbildung sowie zur Fort- und Weiterbildung bis zum Frühjahr 2016 formuliert, die anschließend eine konkrete Grundlage für die Formulierung der Leitlinienentwürfe durch das Koordinierungsteam bildeten. Im Zeitraum Herbst 2015 bis Sommer 2016 habe ich das von Professor Nicolai Dose und Leon Arvid Lieblang erstellte Gutachten „Besoldungs-, dienst- und arbeitsrechtliche Aspekte einer einphasigen Lehrerinnen- und Lehrerausbildung“ betreut und bis zur Veröffentlichung begleitet. Die AG kann auf insgesamt gelungene Zwischenergebnisse zurückblicken – vielen Dank an alle Mitglieder!

AG „Struktur“

Ausgehend von der gegenwärtigen Beschlusslage betrachtete die AG „Struktur“ vornehmlich die Phasen der Lehrer_innenbildung und ihre Wechselbeziehungen. Dabei wurden die vorhandenen drei Phasen analysiert und Möglichkeiten der Vernetzung und Koordination bis hin zu einer Einphasigkeit erörtert. Ein besonderer Fokus wurde auf den Berufseinstieg, der sich gegenwärtig häufig als Quer- bzw. Seiteneinstieg mit der Frage der atypischen Zugänge erweist, die Verzahnung von Praxis und Theorie und den Stellenwert von Schulpraktika, den Schulstufenbezug der Lehrer_innenausbildung sowie die Besonderheiten der Lehrer_innenbildung in der beruflichen Bildung gelegt.

Foto: Dirk Lässig

Als Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands der GEW haben sich (von links nach rechts) Ansgar Klinger, Frauke Gützkow, Ilka Hoffmann und Andreas Keller aktiv in die Debatten des Zukunftsforums eingebracht.

AG „Qualität“

In der AG „Qualität“ wurden ausgehend von einem pädagogischen Qualitätsbegriff Anforderungen an gute Lehrer_innenbildung und für Verfahren der Sicherung der Qualität der Lehrer_innenbildung formuliert. Ausgangspunkt war die Verständigung über einen aus der Perspektive der GEW akzeptablen, pädagogischen Qualitätsbegriff. Was ist Bildungsqualität, was ist gute Lehrer_innenbildung? Anhaltspunkte dafür sollten dem Diskussionsstand in der Erziehungswissenschaft sowie in der weltweiten Dachorganisation der Bildungsgewerkschaften, der Bildungsinternationale (Education International), gefunden werden. Auf der Grundlage eines pädagogischen Qualitätsbegriffs wurden die drei Phasen der Lehrer_innenbildung unter die Lupe genommen. Welche Verfahren der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung gibt es, wie sind diese aus Sicht der GEW zu bewerten, welche Alternativen können vorgeschlagen werden?

Dr. Andreas Keller | Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW, verantwortlich für den Organisationsbereich Hochschule und Forschung und Stellvertretender Vorsitzender

Die Qualität von Bildung ist in aller Munde. Dahinter stecken aber häufig entweder betriebswirtschaftliche Qualitätsdiskurse, die die Optimierung von Bildungs-„Produkten“ im Sinne der „Kunden“-Wünsche im Blick haben. Oder aber es geht darum, die Bildungslandschaft in exzellente Angebote für eine Elite und durchschnittliche Bildung für die breite Masse auszudifferenzieren – die Exzellenzinitiative für die Spitzenforschung stand dafür Pate, auch die Qualitätsoffensive Lehrerbildung folgt dieser Logik. Unter den Mitgliedern der AG „Qualität“ des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung war von Anfang an klar: Ausgangspunkt ist für uns ein pädagogisches Qualitätsverhältnis, in dessen Mittelpunkt gute Bildung für alle steht. Voraussetzung dafür ist eine bestmögliche Aus-, Fort- und Weiterbildung der Pädagog_innen. Vor diesem Hintergrund haben wir Anforderungen an eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung im Studium, im Vorbereitungsdienst und in der Fort- und Weiterbildung formuliert, die am Ende in Geist und Buchstaben der GEW-Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung eingeflossen sind. Ganz herzlichen Dank an alle AG-Mitglieder für die engagierte und beharrliche Mitarbeit!

Frauke Gützkow | Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW, verantwortlich für Arbeitsbereich Frauenpolitik
Die Lehrer_innenbildung ist ein komplexes System. Um die zukunftsorientierte Lehrer_innenbildung zu denken, hat die AG systembedingt gesetzte Grenzen der Lehrer_innenbildung erweitert und dabei den Bezug zur Praxis fokussiert. Das ist dank der Zusammensetzung in der AG gelungen: Wissenschaftliche Theorie und schulische Praxis trafen aufeinander. So haben wir mit den Kolleg_innen in intensiven Debatten zukunftsweisende und realitätskompatible Leitlinien und Kernforderungen zu den drei Schwerpunkten der AG entwickelt: Zur Zusammensetzung der Lehrer_innenschaft, zu den Lern- und Arbeitsbedingungen sowie dem Status von Lehrer_innen. Unser Ausgangspunkt dabei war, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft in der Lehrer_innenbildung und schulischen Lehrpraxis wiederfindet. Die enge Verschränkung der AG-Arbeit mit der Forschung von Dr. Sabine Klomfaß zum Thema „Vielfalt leben, lehren, lernen“ hat starke Impulse gegeben.

AG „Grenzen erweitern“

Themen, die in der AG „Grenzen erweitern“ ausführlich diskutiert wurden, sind u. a. die Diversität der Lehrer_innenschaft, Lern- und Arbeitsbedingungen sowie Statusfragen. Einer der Diskussionsschwerpunkte war dank einer dazu in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Expertise, wie die Lehrer_innenschaft zusammengesetzt ist und inwieweit diese Zusammensetzung gesellschaftliche Vielfalt abbilden sollte.

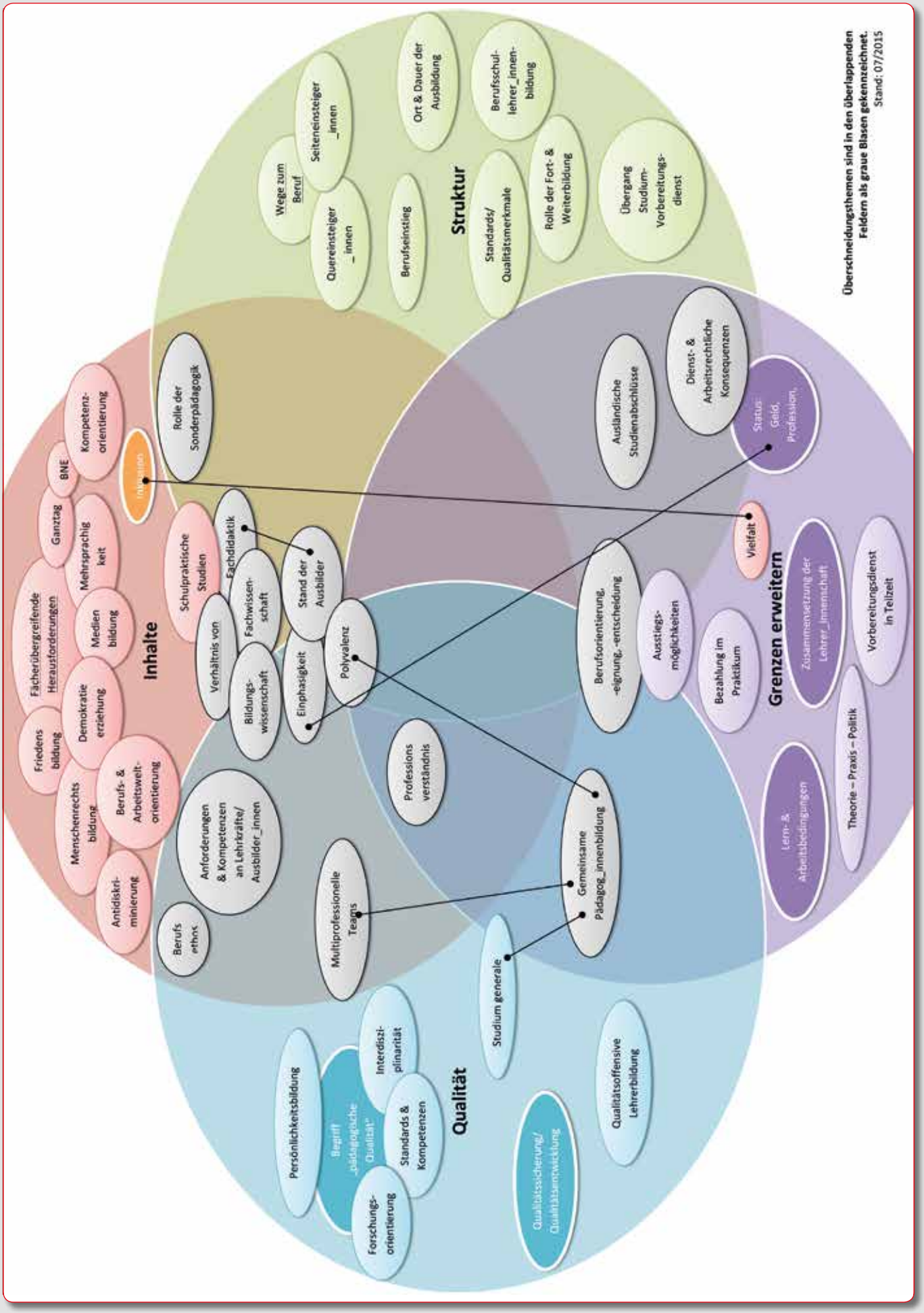


Abb. 2: Themen-Landkarte Zukunftsforum Lehrer_innenbildung

3. Koordinationsteam

Die Arbeit des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung wurde von einem achtköpfigen Koordinationsteam gesteuert, dem neben vier Mitgliedern des Geschäftsführenden Vorstands je zwei Vertreter_innen der Landesverbände und der Bundesausschüsse angehörten. Die Gruppe koordinierte seit der konstituierenden Sitzung des Zukunftsforum im September 2014 die Ausgestaltung der Fachtagungen und der Plenumstreffen, beteiligte sich an den vier Arbeitsgruppen des Zukunftsforums und übernahm nicht zuletzt die inhaltliche und redaktionelle Verantwortung für das Leitlinienpapier, auch über das fünfte und letzte Plenum des Zukunftsforums im November 2016 hinaus.

Maike Finnern, stellvertretende Vorsitzende der GEW Nordrhein-Westfalen

Was hat Dich bewogen beim Zukunftsforum Lehrer_innenbildung der GEW mitzumachen?
Da ich sowohl auf dem letzten Gewerkschaftstag in Düsseldorf in der Antragskommission mit dem Lehrer_innenbildung befasst war als auch im Landesverband NRW als stellvertretende Vorsitzende an dem Thema arbeite, war es mir wichtig, inhaltlich den Prozess des Zukunftsforums und dessen Ergebnis mitzugestalten. Die auf Beteiligung angelegte Arbeitsmethode des Zukunftsforums hat mich angesprochen und ich habe von ihr viele Ideen davon versprochen. Dabei ist für mich das Ziel, dass die GEW eine Leitlinie/ein Postitionspapier verfasst, mit dem sowohl in der realen Politik gearbeitet werden kann, als auch Visionen für eine aus unserer Sicht gute Lehrer_innenbildung entworfen werden.

Was ist bzw. war Dir bei dem Thema besonders wichtig?
Mit den deutlich gestiegenen und veränderten Anforderungen an Schule und damit an die Lehrer_innen, muss sich auch die Aus, Fort- und Weiterbildung der Lehrer_innen ändern. Eine qualitativ gute, auf die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft vorbereitende Lehrer_innenbildung ist Voraussetzung für gute Bildung. Daher ist die Gestaltung von Lehrer_innenbildung auch so grundlegend wichtig. Zugleich muss es möglich sein, dass Lehrer_innen zu allen Zeiten ihrer Ausbildung/ihres Berufslebens in Deutschland wechseln können und daher ist für mich die gegenseitige Anerkennung von Studium und Abschlüssen ein zentrales Thema. Auch müssen wir Antworten finden auf die Frage, wie bzw. ob sich Lehrer_innenbildung in Zukunft an Schulformen und -stufen orientieren soll. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis ist ebenso eine zentrale Frage für gute Vorbereitung auf den Beruf, wie die Frage, welche Inhalte aufgenommen werden müssen, hier nur das Thema Digitalisierung als ein Beispiel.

Bist du mit den Ergebnissen zufrieden?
Meiner Meinung nach ist es dem Zukunftsforum in einem nicht immer einfachen Prozess gelungen, viele verschiedene Zugangsweisen zu dem Thema Lehrer_innenbildung zusammenzuführen und eine Leitlinie zu entwickeln, die über das, was die GEW bisher in ihrer Beschlusslage hat, hinausgeht. Es ist gelungen, Positionen und Forderungen zu formulieren, mit denen in der aktuellen Situation politisch gearbeitet werden kann, aber auch darüber hinaus gehende Vorstellungen von einer idealen Lehrer_innenbildung. Sehr gut gelungen finde ich die Mischung aus der Arbeit im Zukunftsforum mit Vertreter_innen der GEW aus allen Bereichen und Landesverbänden und fachlicher Expertise von außerhalb. Insofern bin ich mit dem Ergebnis, das dem Gewerkschaftstag zur Abstimmung vorgelegt wird, zufrieden.

Wie geht es weiter? Mit der Lehrer_innenbildung in der GEW und für dich persönlich?
Mit einem Beschluss auf dem Gewerkschaftstag in Freiburg ist der Prozess sicherlich nicht beendet, er sollte es meiner Meinung nach auch nicht sein. Ich würde eine Zustimmung begreifen als Auftrag weiter an dem Thema Lehrer_innenbildung zu arbeiten, in welcher Form ist für mich offen. Ein derart aufwendiger und auch kostenintensiver Prozess wie in den letzten vier Jahren ist meiner Meinung nach auf Bundesebene nicht sofort wieder notwendig. Es wird eher darum gehen, dass das Ergebnis auf der Bundesebene in die Länder transportiert und auch dort, wie es ja zum Teil schon passiert ist, ein Prozess angestoßen wird, der sich Lehrer_innenbildung zum Schwerpunkt macht. In meinem Landesverband NRW ist dies schon Realität, wir haben auf dem letzten Gewerkschaftstag 2016 die Einrichtung eines Zukunftsforums Lehrer_innenbildung in NRW beschlossen, in dem es dann auch wesentlich darum gehen wird, auf der Grundlage der Leitlinien eine Positionierung und Handlungsstrategie für eine kommende Reform des LABG (Lehrerausbildungsgesetz) zu finden. Lehrer_innenbildung wird mich also weiterhin beschäftigten und ich freue mich darauf.

Foto: Dirk Lässig

Benjamin Haas (Mitte) vom Bundesausschuss Sozialpädagogische Berufe hat im Koordinationsteam des Zukunftsforums mitgearbeitet.

Benjamin Haas, Bundesausschuss Sonderpädagogische Berufe

Was hat Dich bewogen beim Zukunftsforum Lehrer_innenbildung der GEW mit zu machen?
Vor dem Hintergrund meiner eigenen beruflichen Tätigkeit in der Lehrer_innenbildung hat das Zukunftsforum mein Interesse vor allem aufgrund der Zielstellung geweckt, Möglichkeiten einer inklusiven Ausrichtung der Lehrer_innenbildung zu erörtern. Gespannt war ich insbesondere darauf, die damit einhergehenden Fragen aus einer bildungsgewerkschaftlichen und länderübergreifenden Perspektive zu diskutieren.

Was ist bzw. war Dir bei dem Thema besonders wichtig?
Zentral steht für mich im Kontext einer zukunftsfähigen Lehrer_innenbildung die inhaltliche Frage, was Lehrer_innen können müssen, um in einer inklusiven Schule angemessen auf die Heterogenität ihrer Schüler_innen reagieren zu können. Vor diesem Hintergrund finde ich, dass die Inhalte unterschiedlicher Lehramtsstudiengänge konzeptionell zu erweitern sind und die Relevanz und Ausrichtung der sogenannten sonderpädagogischen Expertise neu zu bestimmen ist. Wichtig war es mir daher, richtungsweisende und hoffentlich zukunftsfähige Konzepte zu entwickeln, die sich an der Komplexität inklusiver Bildungsprozesse orientieren statt zu sehr von den bestehenden Strukturen bestimmt zu sein.

Bist du mit den Ergebnissen zufrieden?
Auf jeden Fall! Zwar kann man rückblickend festhalten, dass es ein sehr voraussetzungsvolles Unterfangen war, insbesondere aufgrund der Vielzahl der im Zukunftsforum versammelten Expertisen. Hier hatte ich zunächst die Sorge, dass es aufgrund zu vieler Einzelinteressen schwierig sein könnte sich auf eine angemessene Ausrichtung zu verständigen. Durch die nun in Form der Leitlinien vorliegenden Ergebnisse würde ich jedoch sagen, dass es mit Blick auf Inhalte, Strukturen und Qualität der Lehrer_innenbildung gelungen ist, konkrete und zeitgemäße Vorschläge zu erarbeiten.

Wie geht es weiter? Mit der Lehrer_innenbildung in der GEW und für dich persönlich?
Die Frage wie es mit der Lehrer_innenbildung weiter geht, ist natürlich schwerlich zu beantworten. Ich hoffe doch sehr, dass von den Leitlinien wichtige Impulse sowohl für die Bildungspolitik im Allgemeinen als auch für die GEW-interne Diskussion ausgehen. Ich werde diesbezüglich am Ball bleiben und freue mich auf weitere Projekte mit einer ähnlichen Ausrichtung.

Foto: Dirk Lässig

Nina Blasse (Mitte) vom Bundesfrauenausschuss und Maik Walm (rechts), stellvertretender Vorsitzender der GEW Mecklenburg-Vorpommern, haben sich im Koordinierungsteam des Zukunftsforums engagiert.

Nina Blasse, Bundesfrauenausschuss

Was hat Dich bewogen beim Zukunftsforum Lehrer_innenbildung der GEW mit zu machen?
GEW-Politik gestalten heißt für mich: Mitmachen! Gute Politik der Bildungsgewerkschaft braucht vielfältige Perspektiven. Als kritische Wissenschaftlerin und zugleich Interessensvertreterin der Hochschulen wollte ich daher dieses Großprojekt unterstützen.

Was ist bzw. war Dir bei dem Thema besonders wichtig?
Konkret hatte ich zwei Anliegen. Als Delegierte des Bundesfrauenausschusses wollte ich als Querschnittsthema die frauenspezifische und gleichstellungspolitische Perspektive stärken. Als Erziehungswissenschaftlerin liegt mir besonders die Wissenschaftsorientierung einer innovativen Lehrer_innenbildung am Herzen. Beides ermöglicht einen kritischen Blick auf bestehende Verhältnisse für alle Beteiligten – ohne Antidiskriminierung, Reflexion der eigenen Privilegien und einem kritisch-emanzipatorischen Bildungsbegriff ist eine gerechte, soziale und damit inklusive Gesellschaft undenkbar.

Bist du mit den Ergebnissen zufrieden?
Die Leitlinien sollten zukunftsgerichtet sein. Das heißt für mich, nicht in den tagespolitischen Anforderungen zu verweilen, sondern in langfristiger Perspektive Lehrer_innenbildung als einen phasen-übergreifende und lebenslangen Prozess zu denken. Das Kunststück lag also darin, den Spagat zwischen Interessensvertretung, bildungspolitischem Anspruch und wissenschaftlicher Fundierung hinzubekommen. Ein politischer Prozess ist immer gekennzeichnet von Kompromissen und – im Zukunftsforum glücklicherweise auch – Konsensvereinbarung. Daher: Prinzipiell ja.

Wie geht es weiter? Mit der Lehrer_innenbildung in der GEW und für dich persönlich?
Zunächst hoffe ich auf eine breite Unterstützung der Leitlinien auf dem Gewerkschaftstag und damit in der gesamten GEW. Denn dann geht die Arbeit richtig los: in den Ländern, an den Universitäten, in den Seminaren und Fortbildungsinstitutionen. Persönlich konzentriere ich mich auch die Ausarbeitung und Fertigstellung meiner Dissertation zu „Unterricht im Anspruch von Inklusion“. In und mit der GEW setze ich mich weiterhin für Bildungsgerechtigkeit, faire Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft und die Weiterentwicklung der Organisation ein.

Maik Walm, Stellvertretender Vorsitzender der GEW Mecklenburg-Vorpommern

Was hat Dich bewogen beim Zukunftsforum Lehrer_innenbildung der GEW mit zu machen?
Ich war Mitglied des Bundesausschusses Junge GEW, der sich für das Zukunftsforums eingesetzt hat. Klar also, dass ich mich einbringe. Zudem ist dies auch ein wichtiges Thema in meinem Landesverband, Mecklenburg-Vorpommern. Inhaltlich beschäftige ich mich seit längerem beruflich wie ehrenamtlich mit dem Thema „ Gute Lehrer_innenbildung“ und halte das auch für die GEW für eines der zentralen (Zukunfts-) Themen. Wir brauchen hier eine grundlegende und mit Blick auf die bundesweite und landesspezifische Reformdiskussion progressive Perspektive, die wir als GEW gemeinsam tragen.

Was ist bzw. war Dir bei dem Thema besonders wichtig?
Bisher wurden stark die einzelnen Phasen der Lehrer_innenbildung sowie Einzelfragen betrachtet und das Bereitstellen von Arbeitskräften stand vielfältig im Fokus. Meines Erachtens braucht es eine phasenübergreifende Betrachtung. Angehende und tätige Lehrer_innen professionalisieren sich beständig und als Person durchgängig. Wir brauchen also eine Reform, die Subjekte und ihren Lern- und Professionalisierungsprozess in den Mittelpunkt stellt und die dafür notwendigen Bedingungen bereitstellt. Dazu gehört auch, dass die Kolleg_innen, die für die Aus-, Fort- und Weiterbildung Verantwortung übernehmen, Bedingungen haben und in die Lage versetzt werden, die Aufgabe kompetent, motiviert und gesund zu meistern.

Bist du mit den Ergebnissen zufrieden?
Die Arbeit im Forum mit so vielen und unterschiedlich in die Lehrer_innenbildung eingebundenen Kolleg_innen hat mir viel Spaß gemacht. So eine Zusammenarbeit ist strukturell und sozial wohl nur in der GEW möglich. Inhaltlich haben die Diskussionen meines Erachtens gezeigt, warum die GEW in den vergangenen Jahrzehnten gute Beschlüsse zu einzelnen Fragen, nicht aber ein umfassendes Reformpapier vorgelegt hat. „Lehrer_innenbildung“ gibt der Wissenschaft und pädagogischen Praxis nach wie vor viele Fragen auf und ist zudem hinreichend komplex. Wir sind meines Erachtens dem Ziel ein großes Stück näher gekommen und können ausgehend vom Papier Reformdiskussionen im Bund und den Ländern initiieren und begleiten.

Wie geht es weiter? Mit der Lehrer_innenbildung in der GEW und für dich persönlich?
Wir müssen uns jetzt daran machen, politische Handlungsstrategien zu entwickeln und in Diskurse eingreifen. Zugleich müssen wir dabei unterstützten, noch fehlendes Wissen für Reformdiskussionen durch die Unterstützung entsprechender Forschungsprojekte zu gewinnen. An beidem werde ich mich beteiligen.

4. Dossiers

Im Rahmen des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung wurden – ganz überwiegend von der bis Oktober 2013 im Organisationsbereich Hochschule und Forschung tätigen Referentin für Lehrer_innenbildung, Isabel Carqueville – Dossiers zu jeweils aktuellen Themen, Entwicklungen und Debatten erarbeitet, die den Mitgliedern des Zukunftsforums zur Verfügung gestellt wurden. So sind **Dossiers zur Lehrer_innenbildung in den einzelnen Bundesländern** entstanden, die den jeweils aktuellen Diskussionsstand um Reformen in der Lehrer_innenbildung sowie die Einschätzung vonseiten der GEW-Landesverbände festhalten.

Fortlaufend aktualisiert wurde das **Dossier zur Qualitätsoffensive Lehrerbildung**. 2013 brachten Bund und Länder das gemeinsame Programm auf den Weg, seit 2014 werden Projekte an Hochschulen gefördert, die Verbesserungen und Innovationen in der Lehrer_innenbildung erhoffen lassen.

Das **Dossier zur gemeinsamen Erklärung der HRK und KMK „Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt“** analysiert die Erklärung, die von der Hochschulrektorenkonferenz und der Kultusministerkonferenz gemeinsam verabschiedet wurde. Bemerkenswert ist der breite Diversitätsbegriff, die der Erklärung zugrunde liegt. Das Papier enthält zudem Empfehlungen für Hochschulen und verweist auf die von Bund und Ländern eingerichtete „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“.

Das **Dossier zur KMK-Förderstrategie leistungsstarke Schülerinnen und Schüler** wurde von Ilka Hoffmann, Vorstandsmitglied für Schule, und Isabel Carqueville zusammen verfasst. Die Autorinnen kritisieren in Bezug auf die kurz zuher veröffentlichte gemeinsame Erklärung der HRK und KMK „Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt“ den Rückfall in ein enges Verständnis von Vielfalt, wenn hier eine Gruppe – die leistungsstarken Schüler_innen – herausgehoben wird.

Das **Dossier zur Mobilität in der Lehrer_innenbildung** fasst die Beschlusslage der KMK zum Thema zusammen und blickt auf Ergebnisse des Bologna-Prozesses sowie auf die aktuelle Datenlage zur Studienmobilität insbesondere von Lehramtsstudierenden.

Die Ergebnisse der International Computer and Information Literacy Study wurden im **Dossier zur I-CILS 2013** in Bezug auf die Lehrer_innenbildung betrachtet ebenso wie die Einschätzung des BMBF und der Bundestagsfraktionen. Die ICILS-Studie zeigt beispielsweise deutlich, dass Lehrerinnen und Lehrer dem Einsatz digitaler Medien im Unterricht durchaus aufgeschlossen sind, sie aber ihre eigenen Kompetenzen nicht besonders hoch einschätzen und sich mehr Unterstützung in diesem Bereich wünschen.

Im März 2016 fand der internationale Gipfel zum Lehrer_innenberuf (ISTP) in Berlin statt und wurde gemeinsam von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Bildungsinternationale (Education International – EI) in Kooperation mit acht privaten gemeinnützigen Stiftungen ausgerichtet. Das Hauptthema war „Teachers’ professional learning and growth: Creating the conditions to achieve quality teaching for excellent learning outcomes“. Im dazugehörigen **Dossier ISTP 2016** wurden die Reden, Präsentationen und Berichte in Bezug auf die Lehrer_innenbildung zusammengefasst.

Neben den Dossiers wurden zu einzelnen Themen **Recherchen** betrieben. So wurde beispielsweise nachgeforscht, ob bzw. welche Regelungen in den Bundesländern existieren, den **Vorbereitungsdienst in Teilzeit** abzuleisten. Auch die **Zugangsvoraussetzungen zum Vorbereitungsdienst**, die in den Bundesländern unterschiedlich geregelt werden, wurden zusammengetragen.

Schon seit längerer Zeit werden vom Hauptvorstand der GEW und dem GEW-Landesverband Berlin die Daten zur **Lehrkräftebildung und laufbahnrechtlichen Zuordnung** in einer **Synopse** festgehalten. In die aktuelle Überprüfung und Überarbeitung wurden die Lehramtstypen der Kultusministerkonferenz sowie die Leistungspunkte in den Lehramtsstudiengängen mit aufgenommen.

Alle Dossiers sind auf der Internetseite des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung unter **www.zukunftsforum-lehrerinnenbildung.de** abzurufen.

Foto: Kay Herschelmann

Die GEW Vorsitzende Marlis Tepe (links) und ihr Stellvertreter Andreas Keller mit der stellvertretenden Generalsekretärin der Bildungsinternationale Haldis Holst.

III. Öffentliche Fachtagungen

Erste öffentliche Fachtagung „Außen Lehrer Innen Bildung“ am 25.09.2014 in Leipzig

Die öffentliche Fachtagung „Außen Lehrer Innen Bildung“ am 25.09.2014, am Vortag der konstituierenden Sitzung des Plenums des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung, war ein großer Erfolg. Rund 120 Personen nahmen an der Tagung teil, in welche die Vorsitzende der GEW Marlis Tepe, die Vorsitzende der GEW Sachsen Sabine Gerold und der stellvertretende GEW-Vorsitzende Andreas Keller, im Geschäftsführenden Vorstand federführend für Lehrer_innenbildung verantwortlich, einführten. „Wir wollen unsere Positionen schärfen und mit dieser Tagung einen partizipativen Prozess einleiten, mit dem wir alle Betroffenen beteiligen, innerhalb und außerhalb der GEW“, erläuterte Marlis Tepe.

Haldis Holst, stellvertretende Generalsekretärin der Bildungsinternationale (Education International – EI), beantwortete anschließend die Frage danach, was einen guten Lehrer bzw. eine gute Lehrerin ausmacht, eindrücklich mit dem Berufsethos von Lehrer_innen und anderen im Bildungsbereich Beschäftigten, wie ihn die Bildungsinternationale 2004 in Porto Alegre (Brasilien) verabschiedet hat. „Wir Lehrerinnen und Lehrer sind die Experten. Wir dürfen die Deutungshoheit über das, was gute Bildung ausmacht, nicht der Politik überlassen, sondern müssen uns ein eigenes Selbstverständnis des guten Lehrens schaffen.“ Während die Politik oft nur nach schnellen, vorzeigbaren Resultaten strebe und Bildung lediglich auf das unmittelbar Messbare reduziere – Stichwort Pisa –, müsse eine wesentliche Leitlinie des Lehrer_innenberufs sein, die Schülerinnen und Schüler zu mündigen Bürgerinnen und Bürgern zu erziehen, machte die Norwegerin klar.

Analog zu ihrem Vortrag auf der GEW-Fachtagung initiierte Holst mit der Bildungsinternationale weltweit eine Debatte darüber, was gute Bildung ist und welche Rahmenbedingungen für gute Bildung nötig sind. Holst trat auf der Konferenz somit auch als Botschafterin der Kampagne „Unite for Quality Education“ auf. Die GEW hat ihre Leipziger Fachtagung zur Lehrer_innenbildung daher auch explizit als deutscher Beitrag zur weltweiten Kampagne der Bildungsinternationale deklariert.

Im Anschluss diskutierten Professor Uwe Hericks (Universität Marburg, Institut für Schulpädagogik, stellvertretender Vorsitzender der Kommission Professionsforschung und Lehrerbildung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft – DGfE), Professor Wilhelm-Joachim Lütgert (Gründer des Zentrums für Lehrerbildung und Didaktikforschung der Universität Jena, Entwickler des „Jenaer Modell der Lehrerbildung“) und Juliane Zacher (Lehrerin, ehema-

lige Sprecherin des Bundesausschusses Junge GEW, mittlerweile Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW Berlin) über Probleme, Handlungsansätze und Perspektiven einer Reform der Lehrer_innenbildung.

Tests machten keinen Sinn, da waren sich die auf dem Podium und im Publikum versammelten Fachleute einig. Zacher gab auf die Frage, wie man sicherstellen könne, dass „die Richtigen“ den Lehrberuf ergreifen, eine einfache wie überzeugende Antwort: „Dafür sorgt eine gute Lehrer_innenbildung.“ Bei der gegenwärtigen Organisation der Ausbildung sei der Praxisschock hingegen unvermeidlich, berichtete die junge Lehrerin aus eigener Erfahrung. Tests würden ohnehin die Falschen aussortieren, zeigte sich Hericks überzeugt. „Der Lehrerberuf ist ein Beruf, den man lernen kann, den man lernen muss“, sagte der Marburger Wissenschaftler und DGfE-Vertreter. Auch eine möglichst frühe Praxisphase ist aus Sicht Hericks kein Allheilmittel: „Der Praxisschock ist, egal wie gut die Ausbildung ist, nur bedingt vorwegnehmbar.“ Daher sei eine gute Unterstützung in der Berufseinstiegsphase umso wichtiger. Dort könne man sehr viel an Fehlhaltungen vermeiden, die später die Kolleginnen und Kollegen und das Schulsystem enorm belasteten. Die Universität hingegen könne und dürfe die Praxis keineswegs vorwegnehmen. Studierende zu früh wieder zurück in die Schule zu schicken, birgt aus Sicht Hericks die Gefahr, den Eindruck zu vermitteln, dass die universitäre Lehrer_innenbildung überflüssig sei. „Wir müssen aufpassen, dass wir die Wissenschaftlichkeit der Lehrer_innenbildung nicht entwerten, indem wir die Praxiserfahrung zum Maß des Studiums machen“, warnte der Marburger Lehrer_innenbildungsexperte.

Damit war die Debatte über das richtige Verhältnis von Praxis und Theorie eröffnet. Juliane Zacher warnte davor, Praxis und Theorie gegeneinander auszuspielen. „Entscheidend ist doch, wie man die Praxiserfahrungen theoretisch begleitet.“ Zacher sprach sich dafür aus, so früh wie möglich in die Praxis zu gehen. Frühe Praxissemester dürften aber keinesfalls als Sparmodell missbraucht werden und zum Abbau regulärer Lehrkräftestellen führen, warnte sie.

Prinzipiell einig waren sich die meisten Teilnehmer_innen, dass Praxis und Theorie möglichst eng miteinander gedacht werden müssen. Empirisch untermauert wurde diese Einschätzung von Professor Lütgert. Der emeritierte Inhaber des Lehrstuhls für Schulpädagogik/Didaktik und Gründer des Zentrums für Lehrerbildung an der Universität Jena wies darauf hin, dass zwischen guter Fachlichkeit einer Lehrkraft und gutem Unterricht nachweislich ein starker Zusammenhang bestehe.

„Wir dürfen das Kind nicht mit dem Bade ausschütten. Theorie ohne Praxisbezug geht nicht, aber Praxis ohne theoretische Reflexion ist auch undenkbar“, resümierte Andreas Keller am Ende der Diskussion. Es gelte, den Widerspruch zwischen Praxis und Theorie zu überwinden. Aus diesem Grund wolle die GEW im Rahmen des Zukunftsforums diskutieren, inwieweit eine einphasige Ausbildung sinnvoll sei, in der Theorie und Praxis unmittelbar zusammen gedacht werden.

Erfreulich war, dass viele Mitglieder des Zukunftsforums die Gelegenheit nutzten, vor der Konstituierung des Plenums inhaltlich in die Diskussion einzusteigen. Auf der Homepage der GEW findet sich ein ausführlicher Bericht zur Fachtagung sowie eine Bildergalerie: **https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/ein-beruf-den-man-lernen-muss/**.

Fachtagung zum Auftakt des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung 2014 in Leipzig.

Foto: Kay Herschelmann

Foto: Kay Herschelmann

Sheila Beringer, Irene Demmer-Dieckmann, Ryan Plocher, Vera Moser und Sabine Reich (von links nach rechts) diskutieren mit Moderatorin Sandra Pfister 2015 in Erkner über die Anforderungen an eine innovative Lehrer_innenbildung.

Zweite öffentliche Fachtagung „Inklusion und Lehrer_innenbildung“ am 28.05.2015 in Erkner

Die zweite öffentliche Fachtagung der GEW im Rahmen des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung fand zum Thema „Inklusion und Lehrer_innenbildung“ am 28.05.2015 in der brandenburgischen Stadt Erkner bei Berlin statt. Die Vorsitzende der GEW, Marlis Tepe, führte in die Tagung ein, der Vorsitzende der GEW Brandenburg, Günther Fuchs, ging auf die aktuelle Situation in seinem Bundesland ein. GEW-Vorstandsmitglied für Schule, Ilka Hoffmann, gab einen Einblick in den Stand der Diskussion zum Thema Inklusion und Lehrer_innenbildung aus gewerkschaftlicher Sicht. Inklusion sei nicht als Anbau an die vorhandenen Strukturen umzusetzen, sondern nur als radikaler Umbau. Dies gehe, so Hoffmann, mit einer tiefgreifenden Veränderung der Profession der Lehrerin und des Lehrers einher. Dabei sei es notwendig bei den Reformen zur Umsetzung der Inklusion über grundlegende Veränderungen im deutschen Bildungssystem nachzudenken. So spricht sich die GEW u. a. für eine an Stufen statt an Schulformen orientierte Ausbildung aus.

Im Hauptvortrag beschäftigte sich Dr. Irene Demmer-Dieckmann (Technische Universität Berlin) mit der Frage, was Inklusion in der Lehrer_innenbildung bedeute und wie diese in den unterschiedlichen Phasen der Lehrer_innenbildung implementiert werden könne. Demmer-Dieckmann zeigte sich überzeugt: „Inklusive Bildung kann und muss gelernt werden.“ Sie sprach sich für ein breites Verständnis von Inklusion aus. Um die angehenden Lehrer_innen schon in ihrem Studium für das Thema Inklusion zu sensibilisieren, müsse es ein abgestimmtes Gesamtcurriculum von Erziehungswissenschaft, Fachdidaktiken und Fachwissenschaften geben. Dabei müssten alle drei Bereiche Inklusion als Leitidee aufnehmen. Das bedeute auch, dass die Hochschullehrer_innen in die Pflicht genommen werden müssen. Weitere Herausforderungen sind für Demmer-Dieckmann die Nachwuchsförderung an den Hochschulen durch einschlägige Graduiertenkollegs sowie die notwendige Evaluation und Forschung zur Wirksamkeit. Zudem sei zu eruieren, inwieweit Praxisphasen in Integrationsklassen sinnvolle Erfahrungen für die Studierenden darstellen können.

Im Anschluss an den Vortrag diskutierte Demmer-Dieckmann mit der Bremer Lehrerin Sheila Beringer, mit Professorin Vera Moser von der Humboldt-Universität zu Berlin, mit dem Berliner Lehramtsreferendar und GEW-Aktivisten Ryan Plocher und Sabine Reich von der Senatsverwaltung Berlin als Vertreterin der Kultusministerkonferenz über die Anforderungen an eine Lehrer_innenbildung, die auf eine inklusive Schule vorbereiten soll. Dabei wurde das Spannungsfeld zwischen gewünschter und erlebter Schule sichtbar. Es sei schwierig, so Beringer, den Kindern gerecht zu werden – sowohl den „starken“ als auch den „schwachen“ Schüler_innen. Lehrer_innen würden heute vor allem zu Einzelkämpfer_innen ausgebildet. Moser betonte, dass Sonderpädagog_innen lebenslaufbezogene Studienmotivationen aufwiesen und einen stärker individualisierenden Blick aufwiesen, der in der inklusiven Schule in

multiprofessionellen Teams besonders hilfreich sein könne. Plocher forderte eine deutlich bessere Vernetzung der ersten mit der zweiten Phase der Lehrer_innenbildung, um unnötige Wiederholungen zu vermeiden.

Andreas Keller zog am Ende der Tagung Schlussfolgerungen und formulierte vier Schritte für die inklusionsgerechte Weiterentwicklung der Lehrer_innenbildung. Als erstes lasse sich festhalten, dass Vielfalt und Diversität von niemandem mehr in Frage gestellt werde, sondern es vielmehr darum gehe, wie sie gestaltet werde. „Vielfalt ist kein Hindernis, sondern eine Stärke für unsere Bildungseinrichtungen“, so Keller. Die GEW gehe dabei von einem breiten Inklusionsbegriff aus, dessen verschiedene Dimensionen von Vielfalt von einem Bildungskonzept getragen werden müssen, hob er erneut hervor. Zweitens, stellte Keller fest, sei Inklusionspädagogik auch eine Aufgabe der Lehrer_innen. Die weltweite Dachorganisation der Bildungsgewerkschaften, die Bildungsinternationale, habe sich dazu in ihrer Erklärung zum Berufsethos der Lehrkräfte und anderer im Bildungsbereich Beschäftigter ausdrücklich bekannt. Inklusion müsse drittens in der Lehrer_innenbildung verankert werden. Und das nicht additiv, sondern es müsse sich durch das Curriculum aller drei Phasen der Lehrer_innenbildung durchziehen, also in Studium, Referendariat bzw. Vorbereitungsdienst sowie in der Fort- und Weiterbildung. Viertens und letztens könne nicht oft genug betont werden, dass es Inklusion und eine inklusionsgerechte Lehrer_innenbildung „nicht zum Nulltarif“ gäbe, mahnte Keller. Lehrer_innen, aber auch die Lehrenden an den Hochschulen, in den Studienseminaren und die Studierenden und Lehrer_innen im Vorbereitungsdienst müssten aktiv unterstützt werden und bestmögliche Rahmenbedingungen für ihre Arbeit bekommen. Dabei dürften auch Themen wie Betreuungsrelationen, Beschäftigungsbedingungen und Fortbildungsangebote nicht ausgeklammert werden. Ohne eine aktive Unterstützung durch Bund und Länder seien die Reformen zu schwer zu bewältigen. Sonderprogramme wie die von Bund und Ländern gestartete „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ könnten eine notwendige Reform in der Breite nicht ersetzen. Es werde daher höchste Zeit, das Kooperationsverbot im Grundgesetz durch ein Kooperationsgebot zu ersetze, so Keller abschließend.

Die öffentliche Fachtagung „Inklusion und Lehrer_innenbildung“ wurde von rund 80 Teilnehmer_innen besucht. Viele Mitglieder des Zukunftsforums nutzten die Gelegenheit zur inhaltlichen Diskussion vor dem an die Tagung anschließenden zweitägigen Plenumstreffen des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung. Ein Onlinebericht findet sich unter **https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/inklusive-bildung-kann-und-muss-gelernt-werden/**.

Dritte öffentliche Fachtagung „Lehrer_innenbildung im 21. Jahrhundert“ am 17.11.2016 in Berlin

Im Rahmen des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung hatte die GEW für den 17.11.2016 zur öffentlichen Fachtagung nach Berlin eingeladen, an der 109 Personen teilnahmen. Die Vorsitzende der GEW Marlis Tepe stellte in ihrer Begrüßung die aktuelle politische Lage dar und stellte Bezüge zu Fragen der Digitalisierung sowie der „JA13“-Kampagne her, mit der sich die GEW für eine gleiche Bezahlung von Grundschullehrer_innen stark macht. Tom Erdmann, Vorsitzender der GEW Berlin ging auf die aktuelle bildungspolitische Lage und den von SPD, Linken und Grünen geschlossenen Koalitionsvertrag ein. Die Journalistin Sandra Pfister führte wie schon bei den ersten beiden Fachtagungen 2014 in Leipzig und 2015 in Erkner als Moderatorin durch den Tag.

Den Hauptvortrag hielt Professor Ewald Terhart von der Universität Münster, bekannt als Leiter der einst von der Kultusministerkonferenz eingesetzten und nach ihm benannten Terhart-Kommission, die vor 15 Jahren einen Bericht zur Reform der Lehrer_innenbildung vorlegte. Terhart nahm eine Bestandsaufnahme zu aktuellen Reformen, Theorie-Praxis-Verhältnis und zur Abstimmung zwischen den drei Phasen in der Lehrer_innenbildung vor. „Die Fort- und Weiterbildung für Lehrkräfte ist im internationalen Vergleich völlig unterentwickelt“, mahnte Terhart. Diese Asymmetrie sei eines der grundlegenden Probleme in Deutschland. In seinem Vortrag zeigte er unterschiedliche Szenarien für die Zukunft der Lehrerinnen- und Lehrerbildung auf und arbeitete sich u. a. entlang folgender Fragen: Wo findet die Universitätsausbildung statt? Wie ist die zweite Phase zu gestalten? Brauchen wir eine Berufseingangsphase oder ist mehr Praxis ausreichend? Brauchen wir eine Ressourcenverteilung von der ersten in die dritte Phase? Wie gehen wir mit Unter- und Überkapazitäten um? Brauchen wir einen grundständigen pädagogischen Bachelor und dann eine Spezialisierung? Als Hor-

Foto: Dirk Lässig

Marlis Tepe, Andreas Keller (links) mit Gastredner Ewald Terhart bei der abschließenden Fachtagung des Zukunftsforums 2016 in Berlin

rorszenarien sah er die Fortführung des Trends der Verlängerung der Ausbildung sowie die Option, dass die Lehrer_innenbildung komplett entfallen könnte. Die GEW rief er auf, eine hohe „Enttäuschungsresistenz“ zu haben – nur so könne man kontinuierlicher Akteur auf der „Dauerbaustelle Lehrerbildung“ sein.

Im Anschluss stellten die Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands Ilka Hoffmann, Frauke Gützkow, Andreas Keller und Ansgar Klinger vorläufige Thesen vor, die auf dem Entwurf der Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung basierten. Diese Präsentation war die Grundlage für die anschließende Podiumsdiskussion mit dem Staatssekretär Dr. Manfred Lösel, Vorsitzender der Kommission für Lehrerbildung der Kultusministerkonferenz, Professorin Isabel van Ackeren, Prorektorin für Studium und Lehre an der Universität Duisburg-Essen und Professorin Tina Hascher, stellvertretende Vorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft.

Es zeigte sich, dass die GEW bei vielen Forderungen mit Unterstützung der Länder, der Hochschulen und der Wissenschaft rechnen kann – sei es die bessere institutionelle Anbindung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung an die Hochschulen oder eine bessere Verflechtung der Ausbildungsinhalte und Phasen. In anderen Fragen zeichneten sich Kontroversen ab. Widerspruch gab es etwa von Seiten des Vertreters der Kultusministerkonferenz gegenüber den Vorschlägen der GEW, die Ausbildung an Schulstufen auszurichten. Der GEW-Forderung nach freiem Hochschulzugang setzte er das Modell einer „Eignungsklärung“ entgegen.

In seinem Schlusswort zeigte sich Keller zuversichtlich, dass die Bildungsgewerkschaft mit ihren Reformvorschlägen wirksam werden könne. „In der Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts bekommt eine qualitativ hochwertige Bildung für alle einen immer höheren Stellenwert. Dies setzt hoch qualifizierte und ausreichend unterstützte Lehrerinnen und Lehrer voraus. Das sollte ein gemeinsamer Ansatz für Bund und Länder, Schulen und Hochschulen, Arbeitgeber und Gewerkschaften werden.“ Bund und Länder forderte er auf, durch eine Aufhebung des Kooperationsverbots und einen Kurswechsel in der Steuer- und Finanzpolitik für die Finanzierung der dringend benötigten Ressourcen zu sorgen.

Berichte und Fotos von der Fachtagung sind auf der GEW-Website unter **https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/zukunftsforum-aus-und-weiterbildung-von-lehrkraeften-staerken/** bzw. **https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/zukunftsforum-lehrer-innenbildung-fachtagung-diskutiert-gew-leitlinien/** abzurufen.

Staatssekretär Manfred Lösel, Tina Hascher (2. von rechts) und Isabel van Ackeren (rechts) nehmen zu den GEW-Thesen für eine innovative Lehrer_innenbildung Stellung.

Foto: Dirk Lässig

IV. Expertisen zum Thema Lehrer_innenbildung

Die Arbeit des Zukunftsforums ist auch wissenschaftlich unterstützt worden. Die GEW-nahe Max-Traeger-Stiftung hat zu ausgewählten Fragestellungen rund um das Thema Lehrer_innenbildung die Anfertigung von wissenschaftlichen Expertisen durch ausgewiesene Wissenschaftler_innen und Expert_innen gefördert; in einem Fall ist eine Expertise aus Mitteln des Gemeinschaftsprojekts Organisationsentwicklung von Hauptvorstand und Landesverbänden der GEW finanziert worden. Insgesamt neun Expertisen hat die GEW auf den Weg gebracht – davon sind bis Anfang 2017 fünf erschienen, die weiteren vier befinden sich in der Bearbeitung und werden 2017 bzw. 2018 abgeschlossen sein.

1. **Lehrer_innenbildung in Deutschland im Jahr 2014. Eine phasenübergreifende Dokumentation**
   Maik Walm und Dr. Doris Wittek, Universität Rostock/Universität Marburg 2014
   Koordination: Dr. Andreas Keller
   Diese Expertise gibt einen Überblick über den Flickenteppich der Lehrer_innenbildung in den 16 Bundesländern. In Deutschland ist die Lehrer_innenausbildung in allen Ländern in zwei Phasen – das Studium und den Vorbereitungsdienst – untergliedert. Die dritte Phase der Lehrer_innenbildung – Fort-und Weiterbildung Schuldienst – ist deutlich weniger strukturiert. In der ersten Phase zeigt sich, dass sich die Studiendauer und -struktur je nach Lehramtstyp und Bundesland sehr unterschiedlich darstellt: von einer gleichen Studiendauer für alle Lehramtsstudiengänge in mittlerweile sieben Bundesländern bis hin zu unterschiedlichen Varianten einer Differenzierung der Studiendauer für verschiedene Lehrämter. Auch die Dauer des Vorbereitungsdienstes ist in den Ländern unterschiedlich, wenngleich in elf Bundesländern eine Angleichung auf 18 Monate stattgefunden hat. Ein ähnliches Bild liefert die Struktur des Studiums, da Umfang und Inhalte von fachdidaktischen, bildungswissenschaftlichen und fachwissenschaftlichen Anteilen des Studiums nach Bundesland und Lehramts-Typ unterschiedlich ausgestaltet sind. Gemeinsamkeiten gibt es vor allem bei den praxisbezogenen Studieninhalten, aber auch bei den Prüfungsleistungen im Vorbereitungsdienst. In den meisten Bundesländern kann das Lehramtsstudium je nach Lehramtstyp mit einem Master und/oder Staatsexamen abgeschlossen werden. Darüber hinaus gibt es in fast allen Bundesländern die Möglichkeit eines Seiten- oder Quereinstiegs, aber nicht immer für alle Schulformen. Des Weiteren zeigen sich Unterschiede in der Zulassung, Altersbegrenzungen, Berufserfahrung und in der berufsbegleitenden Qualifizierung. Insgesamt zeigt die Expertise von Walm und Wittek, dass im Kontext hochschulpolitischer Prozesse wie etwa dem Bologna-Prozess oder der Qualitätsoffensive Lehrerbildung in den letzten Jahren durchaus Bewegung in die Struktur der Lehrer_innenbildung gekommen ist, allerdings kann nicht von einer einheitlichen länderübergreifenden Entwicklung gesprochen werden.

2. **Lehramtsstudent_innen nach Studiengängen und Fächern im Wintersemester 2013/14 in Deutschland**
   Sonja Weeber und Dietmar Hobler, sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Transferinstitut SowiTra Berlin 2015; Koordination: Frauke Gützkow
   Diese Expertise hat eine statistische Analyse der geschlechtsspezifischen Verteilungen von Lehramtsstudent_innen nach Lehramtstyp und Studienbereichen zum Gegenstand. Die statistische Aufarbeitung stützt sich auf die Daten der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes im Wintersemester 2013/14. Es zeigt sich, dass von allen Lehramtsstudent_innen bundesweit 66 Prozent Frauen sind. Der Frauenanteil unter den Lehrer_innen in der Primar- und Sekundarstufe I sowie an Förderschulen ist besonders hoch, während die Geschlechterverhältnisse an der Sekundarstufe II und an Gymnasien deutlich ausgeglichener sind. Dies spiegelt sich auch in der Wahl der Studienbereiche bzw. -fächer wider. Frauen wählen häufig Germanistik, welches auch ein Hauptfach für die Grundschule ist (Deutsch), während Männer sich eher für Fächer entscheiden, die für die Sekundarstufe I und II relevant sind. Das Ergebnis der Analyse ist, dass geschlechterspezifische Unterschiede in der Lehrer_innenbildung deutlich werden und dass eine geschlechtergerechte und geschlechtersensible Lehrer_innenbildung notwendig ist.

3. **Besoldungs-, dienst- und arbeitsrechtliche Aspekte einer einphasigen Lehrer_innenausbildung**
   Prof. Dr. Nicolai Dose und Dr. Leon Arvid Lieblang, Universität Duisburg-Essen 2015
   Koordination: Ansgar Klinger
   Die einphasige Lehrer_innenbildung geht in der Bundesrepublik Deutschland auf Modellversuche in den 1970er Jahren an den niedersächsischen Universitäten in Oldenburg und Osnabrück zurück, in der DDR

Foto: Kay Herschelmann

Wissenschaftliche Expertisen waren Arbeitsgrundlagen für das Zukunftsforum Lehrer_innenbildung.

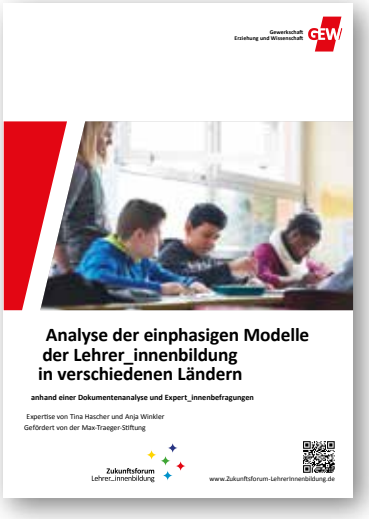
war die einphasige Lehrer_innenbildung – wie bis heute in praktisch allen anderen Industrieländern weltweit – Standard. Damals wie heute wurde und wird eine wirkungsvollere Verknüpfung von Theorie und Praxis gefordert. Das Gutachten befasst sich mit den möglichen rechtlichen Auswirkungen einer einphasigen Lehrer_innenbildung auf die Absolvent_innen wie die Vergleichbarkeit der Abschlüsse in den verschiedenen Bundesländern, besoldungsrechtliche Aspekte sowie dienst-und arbeitsrechtliche Aspekte. Das Gutachten kommt zum Ergebnis, dass die in eine einphasige Lehrer_innenbildung integrierte Praxisphase nicht kürzer als 18 Monate sein sollte – dann wäre eine Gleichwertigkeit der Ausbildung und somit auch ein Wechsel zwischen Bundesländern gewährleistet. Sofern die Gleichwertigkeit gegeben ist, besteht auch die Rechtfertigung für eine Absenkung der Eingangsbesoldung von Absolvent_innen einer einphasigen Lehrer_innenbildung. Auch eine Benachteiligung von tarifbeschäftigten Lehrer_innen, die eine einphasige Lehrer_innenausbildung absolviert haben, ist nicht gerechtfertigt. Im Ergebnis weist das Gutachten von Dose und Lieblang nach, dass eine einphasige Lehrer_innenausbildung keine besoldungs-, dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen hat, wenn die Gleichwertigkeit der Qualifikation gewährleistet ist.

4. Analyse der einphasigen Modelle der Lehrer_innenbildung in verschiedenen Ländern anhand einer Dokumentenanalyse und Expert_innenbefragungen
Prof. Dr. Tina Hascher und Anja Winkler, Universität Bern 2016; Koordination: Dr. Andreas Keller
Im Zentrum der Expertise stehen Modelle der einphasigen Lehrer_innenbildung, die abgesehen von Deutschland im internationalen Vergleich Standard sind, dabei werden Kriterien für die Gestaltung sowie Qualitätsmerkmale herausgearbeitet. In den untersuchten Ländern Schweiz, Österreich, Niederlande, England, Finnland, Frankreich, Italien, Ungarn, USA und Australien gibt es unterschiedliche Modelle einer einphasigen Lehrer_innenbildung, so variieren etwa Zahl und Länge der ins Studium integrierten Praktika. Grundsätzlich braucht es für eine einphasige Lehrer_innenbildung einen engen Theorie- und Praxis Bezug, Weiterbildungen für die Ausbilder_innen, eine gemeinsame Planung über alle Bereiche und Institutionen hinweg sowie eine Verankerung der Praxisphasen im Curricula. Auf dieser Grundlage geben Hascher und Winkler Empfehlungen für die Ausgestaltung einer einphasigen Lehrer_innenbildung. Voraussetzung dafür ist eine nachhaltige Umgestaltung der Strukturen und Prozesse, Professionalisierung der Ausbilder_innen sowie die Vorbereitung der Hochschulen und Schulen sind von Nöten. Erfahrungen aus dem Modellprojekten und Praxissemester sind mit einzubeziehen.

5. Vielfalt leben, lehren, lernen
Dr. Sabine Klomfaß, Universität Hildesheim 2016
Koordination: Frauke Gützkow
Die Expertise befasst sich mit zwei Aspekten von Vielfalt. Erstens geht es um die Gewinnung einer Lehrer_innenschaft, welche die gesellschaftliche Vielfalt repräsentiert. Voraussetzung dafür ist der Abbau von Benachteiligung in der Lehrer_innenbildung. Dies beinhaltet eine mögliche Bevorzugung von benachteiligten Gruppen bei der Studienzulassung, aber auch die Erfassung von mittelbarer (institutioneller) und unmittelbarer (persönlicher) Diskriminierung in den einzelnen Phasen der Lehrer_innenbildung. Zweitens fokussiert die Expertise auf die Rolle der Lehrer_innen in der Schule, welche nicht nur die individuelle Vielfalt ihrer Schüler_innen erkennen müssen, sondern auch analysieren und einordnen können, welche strukturellen Ursachen hinter Ungleichheiten stecken. Ziel ist, einen reflektierten Umgang mit Diversität in der Lehrer_innenbildung zu etablieren. Wissensvermittlung in der Theorie und Praxis in allen Phasen der Lehrer_innenbildung ist unabdingbar, so Klomfaß. In der zweiten und dritten Phase muss es darum gehen, das Wissen an den schulischen Bedingungen vor Ort anzuwenden und Ungleichheitsverhältnisse zu identifizieren und zu benennen. Das Erkennen von Vielfalt und Ungleichheit im schulischen Kontext erfordert einen fallspezifischen Zugang. Als eine mögliche Methode wird die Fallkonstruktion vorgestellt, welche die Entwicklung eines reflexiv-kritischen Habitus als Teil der pädagogischen Professionalität unterstützt. Dabei sind nicht nur Lehrer_innen sondern auch Lehrer_innenbildner_innen angesprochen, da diese auch ihre Rolle in den Machtverhältnissen hinterfragen und reflektieren sollen.

6. Von der schulpädagogischen Leistungsbeurteilung und sonderpädagogischen Diagnostik zur kooperativen Lernförderung (KOLEF)
Prof. Dr. Thomas Häcker, Maik Walm und Prof. Dr. Vera Moser, Universität Rostock/Humboldt Universität zu Berlin 2017
Koordination: Dr. Ilka Hoffmann
Diese Expertise, deren Ergebnisse noch nicht vorliegen, befasst sich mit einer systematischen Erkundung kooperativer diagnostischer Zusammenarbeit multiprofessioneller Teams in inklusiven Schulen. Dabei stellt sich die Frage, wie die Ergebnisse schul- und sonderpädagogischer Diagnosen in den Dienst des Lernens gestellt werden und als Konsequenz den Unterricht verändern können. Ziel ist eine Identifikation und die Analyse von Modellen kooperativer Praxis multiprofessioneller Teams. Die Expertise ist in drei Schritten untergliedert. Erstens finden exemplarisch am Beispiel des Bundeslands Mecklenburg-Vorpommern Fragebogenerhebungen zur Praxis der Leistungsbewertung und Lernförderung in (inklusiven) Schulen statt. Aufbauend darauf werden qualitative Interviews für die Bildung einer Typologie multiprofessioneller Kooperation und die Identifikation der jeweiligen (Gelingens-)Bedingungen geführt. Drittens werden alltagstaugliche und handhabbare Methoden und Instrumente für eine kooperative Lernförderung für eine praxisnahe Handreichung entwickelt.

7. Auf dem Weg zur inklusiven Schule – Die Bedeutung von Teamarbeit und Kooperation für die Umsetzung der schulischen Inklusion in Bremen
Dr. Ingrid Arndt und Benjamin Haas, Universität Bremen 2017; Koordination: Dr. Ilka Hoffmann
In dieser Expertise, deren Ergebnisse noch nicht vorliegen, sollen am Beispiel Bremens die Bedeutung von Teamarbeit und Kooperation sowie deren Heraus-



...die Reihe wird fortgesetzt...

forderungen, Entwicklungs- und Handlungsbedarfe bei der inklusiven Schulentwicklung untersucht werden. Dazu gehören auch die Identifikation von Kompetenzen, welche die Lehrer_innen für die Ausgestaltung dieses Prozesses benötigen, sowie veränderte Anforderungen an die pädagogische Professionalität. Ziel ist, Indikatoren inklusiver Schulentwicklung zu identifizieren und Handlungsbedarfe zu formulieren. Die aus einer qualitativen Studie gewonnen Erkenntnisse sollen auch zeigen, was wichtig in der Teamarbeit und Kooperation für die Ausbildung der Lehrer_innen ist.

8. Die Debatte zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Lehrer_innenbildung

Dr. Anke Burkhardt und Prof. Dr. Peer Pasternack, Institut für Hochschulforschung an der Universität Halle-Wittenberg 2017
Koordination: Dr. Andreas Keller

In dieser Expertise, deren endgültige Ergebnisse noch nicht vorliegen, zu der aber Ende 2016 ein Zwischenbericht vorgelegt wurde, soll der Frage nachgegangen werden, was eine qualitativ hochwertige Lehrer_innenbildung ausmacht und wie sich diese in den drei Phasen der Lehrer_innenbildung (Studium, Vorbereitungsdienst, Fort- und Weiterbildung) darstellt. Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung werden in allen drei Phasen beleuchtet, um abschließend herauszuarbeiten, ob es ein phasenübergreifendes Qualitätsverständnis gibt und wie sich dieses ausgestaltet. Dabei werden die Probleme und Problemwahrnehmungen, Institutionen und politische Maßnahmen in den drei Phasen systematisiert.

9. Männer ins Grundschullehramt – Wie Geschlechtervielfalt in Kollegien von Grundschulen erreicht werden kann

Dr. Thomas Viola Rieske, Dissens – Institut für Bildung und Forschung Berlin 2017
Koordination: Frauke Gützkow

An Grundschulen gibt es deutlich mehr weibliche als männliche Lehrer_innen. Die Expertise, deren Ergebnisse noch nicht vorliegen, befasst sich mit der Frage, wie in Fachkollegien an Grundschulen eine professionale Geschlechtervielfalt erreicht werden kann. Hierzu wird die Situation von Männern in der Grundschule und Strategien zu Erhöhung ihres Anteils analysiert. In Form von Leitfadeninterviews werden die Leiter_innen von Projekten in Deutschland zu Strategien, Erfahrungen, Probleme und Lösungsversuchen befragt. Als Ergebnis sollen Handlungsstrategien entwickelt werden.

V. Leitlinien für eine innovative Lehrer_innenbildung

(Antrag des Hauptvorstands der GEW an den 28. ordentlichen Gewerkschaftstag – Beschluss vom 16.12.2016)

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 substanziellen 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, sozio-ökonomische, 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 Ausbildenden 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 sonderpädagogischen 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 Kennnisse 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 emotionalsoziale 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, sprachsensiblem 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 (Selbstermächtigung).

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 substanziell 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 substanzielle 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 Profilanspruch“ im Sinne der Beschlüsse des Akkreditierungsrat) 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 Forschungskoordination 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 Beiräte 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 Vorbereitungsdiensts 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 Leher_innenbildung im Vorbereitungsdienst 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 Ausbildende Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst an verschiedenen Schulen betreuen, sind die erforderlichen Fahrzeiten angemessen zu berücksichtigen.

Innerhalb eines Bundeslandes ist die Gleichbehandlung der Ausbildenden 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.

VI. Mitglieder des Zukunftsforums Lehrer_innenbildung

(Stand: November 2016)

An dieser Stelle möchten wir uns bei den Kolleginnen und Kollegen, die sich ganz überwiegend ehrenamtlich im Zukunftsforum Lehrer_innenbildung engagiert haben, herzlich für ihre aktive Mitarbeit bedanken.

Vertreter_innen der Landesverbände

Baden-Württemberg	Erich Liesecke
	Dr. Hartmut Markert
Bayern	Eva König
	Wolfram Witte
Berlin	Prof. Dr. Vera Moser
	Laura Pinnig
Brandenburg	Günther Fuchs
	Dr. Roswitha Lohwaßer
Bremen	Matthias Eckardt
	Bernd Winkelmann
Hamburg	Kerrin Kamzela
	Gesche Sarp
Hessen	Franziska Conrad
	Michael Grundmann
Mecklenburg-Vorpommern	Arne Busch
	Maik Walm
Niedersachsen	Eberhard Brandt
	Bernard Göbel
Nordrhein-Westfalen	Maike Finnern
	Mischa Meier
Rheinland-Pfalz	Klaus-Peter Hammer
	Theresia Görgen
Saarland	Laura Hagenbuch
	Birgit Jenni
Sachsen	Tina Bauer
	Burkhard Naumann
Sachsen-Anhalt	Eva Gerth
	Dr. Peter Siebert
Schleswig-Holstein	Christiane Petersen
	Katja Tews-Vogler
Thüringen	Marcel Helwig
	Steffi Kalupke

Vertreter_innen der Bundesausschüsse

Bundesfachgruppenausschuss Gesamtschulen	Susanne Gondermann
Bundesfachgruppenausschuss Gewerbliche Schulen	Ralf Becker
Bundesfachgruppenausschuss Grundschulen	Stephan Wahner
Bundesfachgruppenausschuss Gymnasien	Jürgen Stahl
Bundesfachgruppenausschuss Hauptschulen	Gerlinde Heß
Bundesfachgruppenausschuss Hochschule und Forschung	Bettina Walter
Bundesfachgruppenausschuss Kaufmännische Schulen	Julia Willeke
Bundesfachgruppenausschuss Realschulen	Sebastian Freudenberger
Bundesfachgruppenausschuss Schulaufsicht und Schulverwaltung	Bodo Zeymer
Bundesfachgruppenausschuss Sonderpädagogische Berufe	Benjamin Haas
Bundesausschuss „Junge GEW“	Florian Beer
Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten	Sven Lehmann
Bundesfrauenausschuss	Nina Blasse
Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung	Monika Gessat

Mitglieder des Geschäftsführenden Vorstands

Vorsitzende	Marlis Tepe
Organisationsbereich Hochschule und Forschung und Stellvertr. Vorsitzender	Dr. Andreas Keller
Arbeitsbereich Tarif- und Beamtenpolitik	Andreas Gehrke
Arbeitsbereich Frauenpolitik	Frauke Gützkow
Organisationsbereich Schule	Dr. Ilka Hoffmann
Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung	Ansgar Klinger
Organisationsbereich Jugendhilfe und Sozialarbeit	Norbert Hocke

Vom Geschäftsführenden Vorstand benannte Expert_innen

	Wencke Hlynsdottir
	Christine Kohl
	Ingo Kreußer
	Ryan Plocher
	Saphira Shure

Gäste

Referent_innen beim GEW Hauptvorstand	Dr. Simone Claar (ab Oktober 2016, vorher Dr. Isabel Carqueville)
	Arnfried Gläser
	Sarah Kleemann
	Martina Schmerr
Mitarbeiterin beim GEW Hauptvorstand	Brittney Jo Johnston

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen

Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Geburtsdatum Staatsangehörigkeit

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

☐ weiblich ☐ männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsanfang

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif- / Besoldungsgruppe Stufe seit

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle / Schule

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule

Beschäftigungsverhältnis:

☐ angestellt
☐ beamtet
☐ teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche
☐ teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent
☐ Honorarkraft

☐ beurlaubt ohne Bezüge bis _____
☐ in Rente/pensioniert
☐ im Studium
☐ Altersteilzeit
☐ in Elternzeit bis _____

☐ befristet bis _____
☐ Referendariat/Berufspraktikum
☐ arbeitslos
☐ Sonstiges _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum Unterschrift

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in)

Kreditinstitut (Name und BIC) _ _ _ _ _ _ _ _ | _ _ _

_ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _ _ _ | _ _

IBAN

Ort / Datum Unterschrift

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe
Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:
- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe
Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle
Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag
- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttoruhestandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg
Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Bayern
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Berlin
Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Brandenburg
Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Bremen
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Hamburg
Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Hessen
Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Niedersachsen
Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen
Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz
Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Saarland
Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW Sachsen
Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW Sachsen-Anhalt
Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein
Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de

GEW Thüringen
Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW-Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin
Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

www.gew.de