

Eckpunkte der GEW zur Reform der LehrerInnenbildung

Beschluss des GEW-Hauptvorstandes, Frankfurt/Main 23. Juni 2001

Die Eckpunkte sollen Anlass für eine notwendige Veränderung der LehrerInnenausbildung sein, die jetzt beginnen muss, wenn die zukünftige LehrerInnengeneration und mit ihr die Schulen davon profitieren sollen. Der anstehende Generationswechsel soll für die vorgeschlagenen Strukturveränderungen genutzt werden.

Auch wenn die Eckpunkte auf eine zukünftige LehrerInnenausbildung zielen, gehen sie doch von **gegenwärtigen Problemen** aus. Deren Ursachen sind u. a.: Das fehlende Profil der lehrerbildenden Studiengänge und die Randständigkeit der LehrerInnenausbildung in den Universitäten, die damit verbundene mangelhafte Abstimmung zwischen den drei „Phasen“, die Vernachlässigung der in der Berufseinmündungsphase auftretenden Probleme, der fehlende „rote Faden“ in der Ausbildung - das alles erschwert eine kontinuierliche Entwicklungs- und Lernbiographie derer, die als Lehrerinnen und Lehrer wichtige gesellschaftliche Aufgaben wahrnehmen sollen.

Für die GEW ist deshalb ein vorrangiges Ziel, LehrerInnenausbildung so zu gestalten, dass eine subjektiv **gelingende Berufsbiographie** im Rahmen einer professionellen Berufsausbildung möglich wird und zwar von Anfang an und durch die gesamte Ausbildung hindurch. Damit ist keine Auflösung der Ausbildung in subjektive Beliebigkeit gemeint. Kern des professionellen Handelns von LehrerInnen ist es, Lern- und Entwicklungsprozesse von Kindern und Jugendlichen zu initiieren damit diese sich die Welt erschließen.

Lehrerinnen und Lehrer wollen und sollen ihre **Arbeit in pädagogischer Freiheit und gesellschaftlicher Verantwortung** leisten. Sie haben zu den widersprüchlichen (welt-)gesellschaftlichen Entwicklungen Standpunkte. Für die GEW bilden Solidarität, Demokratie, Chancengleichheit, Selbstbestimmung und Partizipation sowie das Eintreten gegen Krieg, Rassismus, Homophobie, Sexismus, Nationalismus und Umweltzerstörung grundlegende Werte, an denen sich LehrerInnenausbildung orientieren soll.

Die Schule der Zukunft hat sich auf die veränderten Bedingungen und Anforderungen der zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklungen einzustellen. Dabei kann es nicht nur um Anpassung an die von der Ökonomie vorgegebenen Modernisierungsleistungen gehen, sondern auch immer um deren Einschätzung hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die soziale Gerechtigkeit der Gesellschaft. Voraussetzung hierfür ist, dass Lehrerinnen und Lehrer zu einem ständigen kritischen Reflexionsprozess der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Entwicklung befähigt und bereit sind, was wiederum auch die Basis für Selbstreflexion und -kritik darstellt.

Ziel der Neugestaltung der LehrerInnenausbildung ist es, ihre AbsolventInnen dabei zu unterstützen, beruflich autonom handelnde Subjekte zu werden. Dieser Perspektivwechsel durchzieht wie ein roter Faden die 14 Eckpunkte zur Reform der LehrerInnenausbildung. Da sich unterschiedliche Formen für die Realisierung denken lassen, enden die Eckpunkte nicht in einem in sich abgeschlossenem neuen Ausbildungsmodell. Vorgeschlagen werden inhaltliche, strukturelle und organisatorische Änderungen, die weiterentwickelt werden sollen.

Um die Reform auf den Weg zu bringen, sollen möglichst rasch Modellversuche, Projekte und Experimente zu einzelnen Aspekten durchgeführt werden. Um Veränderungen zu realisieren, bedürfen die Empfehlungen immer auch der gezielten Förderung von „Reforminitiativen vor Ort“.

Als Bildungsgewerkschaft, als Interessenvertretung der nachwachsenden LehrerInnengeneration und der heute an der LehrerInnenausbildung Beteiligten, geht es der GEW darum, die Qualität der Ausbildung und der Schulen mit der Qualität des Arbeitsplatzes zu verbinden und so die Berufszufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer erhöht werden.

Eckpunkt 1: Die LehrerInnenausbildung an Kompetenzen orientieren

Kern des professionellen Handelns von Lehrer/innen ist die Arbeit in der Schule. In deren Mittelpunkt stehen die vielfältigen Lern- und Entwicklungsprozesse der SchülerInnen. Für die LehrerInnen wird es darauf ankommen, Schule so gestalten, dass sie **günstige Lern- und Entwicklungsbedingungen für die SchülerInnen bietet**. Sie sollen „das Lernen lernen“. Sozial- und Handlungskompetenz, also „Lehrkompetenz“, soll in einer von Widersprüchen gekennzeichneten Gesellschaft aufgebaut werden. Wenn nicht mehr die Belehrung, sondern die Gestaltung von Lernbedingungen der Kern des professionellen Handelns ist, dann müssen LehrerInnen in die Lage versetzt werden, Schlüsselqualifikationen (einschließlich der Nutzung von Multimedia) zu vermitteln, Lernen in Zusammenhängen zu organisieren, Leistungen als integrative Bestandteile des Lernens zu beurteilen sowie fächerübergreifend und im Team zu arbeiten. Schulentwicklung als Entwicklung des eigenen Arbeitsplatzes muss zu ihrer ureigensten Aufgabe werden. Dabei müssen sie die eigenen personellen Möglichkeiten und Grenzen sowie die der Profession kennen, akzeptieren und optimal nutzen können.

Die gesamte LehrerInnenausbildung muss sich durchgängig an der Entwicklung von Kompetenzen orientieren, die LehrerInnen für die professionelle Arbeit in Schulen benötigen.

Es gibt sicher keinen ein für allemal feststehenden Katalog der erforderlichen Kompetenzen. Die von der GEW im folgenden vorgeschlagenen Kompetenzen sollen diskutiert und ergänzt werden:

- **Selbstverantwortungskompetenz** (Ich-, Persönlichkeitskompetenz),
- **Sozial- und allgemeine pädagogische Handlungskompetenz** (z.B. Gruppenprozesse gestalten, Beziehungen aufbauen, Umgang mit Differenz etc.),
- **Spezielle pädagogische Handlungskompetenz** (z.B. bezogen auf bestimmte Altersstufen, spezielle Schularten etc.),
- **Fachliche und interdisziplinäre Organisationskompetenz** (z.B. im Bereich Schulentwicklung, Teamarbeit, Evaluation etc.).

Ein Diskurs über die erforderlichen Kompetenzen muss unter Einbeziehung aller Betroffenen auf der Grundlage einer auszubauenden LehrerInnen-Bildungsforschung geführt werden. Eine in dieser Richtung professionsorientierte, wissenschaftliche und auf Kompetenzen ausgerichtete Ausbildung ist polyvalent.

Eckpunkt 2: Unterschiede sehen und produktiv damit umgehen lernen

Die Schulrealitäten erfordern den konstruktiven **Umgang mit Heterogenität**. Schulklassen sind keine homogenen Gruppen, weder in sozio-kultureller, sprachlicher noch in geschlechtsspezifischer Perspektive. LehrerInnen benötigen in zunehmendem Maße die Fähigkeit zur Mehrperspektivität und zum offenen Umgang mit Pluralität bzw. Differenz. Sie müssen z.B.

- Wissen über schichtspezifische und sozial geprägte Vorstellungs- Erfahrung- und Reaktionsmuster von Kindern und Jugendlichen erwerben;
- Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Mädchen und Jungen wahrnehmen;
- auf die unterschiedlichen kulturellen Milieus und Sprachkompetenzen eingehen;

- sich Grundlagen für das gemeinsamen Lernen von behinderten und nichtbehinderten Kindern und Jugendlichen aneignen;
- mit den Unterschieden in Leistungsfähigkeit und in den Lernvoraussetzungen umgehen können;
- die Entwicklung der unterschiedlichen sexuellen Identität von Jugendlichen fördern, dazu zählt auch die lesbische und schwule Identität.

Die GEW hält es für dringend notwendig, dass alle LehrerInnen Grundkompetenzen im Umgang mit kultureller und sprachlicher Heterogenität und in Genderfragen, Grundkenntnisse über Sprache, Spracherwerb und Deutsch als Zweitsprache erwerben.

Darüber hinaus sind Ausbildungsmodule zu entwickeln, in denen LehrerInnen lernen, die Gründe und Mechanismen für **Ausgrenzungen und Diskriminierungen** zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Wir streben eine Schule an, in der Vielfalt gelebt und produktiv gemacht wird.

Es ist für die gemeinsamen Lehr- und Lernprogramme förderlich, wenn die Lehrerinnen und Lehrer über Erfahrung mit unterschiedlichen Gruppen verfügen oder eine ähnliche Herkunft wie ihre Schülerinnen und Schüler haben. Das kann zum besseren Verständnis der individuellen Lernwege und -programme beitragen. Beispielhaft könnten die SchülerInnen bei „ihren“ LehrerInnen den Erfolg von Lernen erkennen.

Eckpunkt 3: Lebenslanges Lernen gehört zum beruflichen Selbstverständnis

Wie bei anderen Professionen muss „**lebenslanges Lernen**“ und „**Lernen im Beruf**“ leitend auch für das berufliche Selbstverständnis von LehrerInnen werden. Selbstbildung, kollegiale und professionelle Weiterbildung sind zentral für die Schulentwicklung. Sie müssen gefördert werden. Sie sind konstitutiv für die berufsbiographische Entwicklung. Sie sind gleichzeitig Element der Personalentwicklung an den einzelnen Schulen. Sie sind notwendige Voraussetzung für die Gestaltung von Berufskarrieren und die Übernahme von Funktionen. Sie eröffnen zudem Möglichkeiten für einen Umstieg in andere Berufsfelder.

Die GEW fordert, die Organisation solcher Lernprozesse stärker in die Hände der LehrerInnen selbst zu legen. Dies schließt Weiterbildungsangebote der Arbeitgeber und/oder Dienstherrn nicht aus. Grundsätzlich sollen die LehrerInnen selbst verantwortlich für ihre Bildungsprozesse werden.

Geeignete Maßnahmen, von denen einige beispielhaft realisiert sind, sind u.a.:

- Durchführung von pädagogischen Werkstätten zur schulnahen Weiterbildung,
- Mittelzuweisungen für schulinterne Fortbildung,
- institutionalisierte Beteiligung der LehrerInnen an den Steuerungsprozessen von Fortbildungsstrukturen,
- mit qualifizierten Rechten ausgestattete pädagogische Beiräte an den vorhandenen Instituten,
- Förderung von Sabbaticals,
- Gründung berufsbezogener Einrichtungen, in denen schulform-, länder- und fachübergreifend Themen bearbeitet werden („Pädagogische Akademien“),
- Diese Institutionen, vorzugsweise in öffentlich-rechtlicher Form organisiert, sollen mit verschiedenen Kooperationspartnern, insbesondere den Hochschulen, ein umfassendes Fortbildungsangebot entwickeln.

Professionsgemäß Fortbildung ist **Pflicht** und regelmäßiger Bestandteil beruflich verantwortlichen Handelns. Dieses bindet die LehrerInnen und verpflichtet den Staat und Arbeitgeber, die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Eckpunkt 4: Die Strukturen der LehrerInnenausbildung neu gestalten

Eine gegenseitige **Abschottung der Institutionen**, die für die **drei Phasen** der LehrerInnenausbildung zuständig sind, verhindert kontinuierliche und aufeinander abgestimmte Ausbildungsgänge und führt häufig zu Brüchen und Krisen in den individuellen Berufsbiographien. Studierende und BerufsanfängerInnen bleiben bei der Bewältigung ihrer Probleme weitgehend auf sich gestellt.

Die GEW sieht deshalb einen dringenden Reformbedarf in der Umstrukturierung der LehrerInnenausbildung. Sie soll als ganzheitlicher, institutionenübergreifender Prozess organisiert werden.

Die Beliebigkeit und Unverbundenheit von Lehrangeboten in der LehrerInnenausbildung muss aufhören, ein kontinuierlicher Prozess der Aneignung und Entwicklung von Kompetenzen muss möglich gemacht werden. Um das zu erreichen, ist die Entwicklung von Kerncurricula für alle Ausbildungsanteile sinnvoll. Sie sollen im Wege der Konsensbildung von allen an der LehrerInnenausbildung Beteiligten formuliert und für eine gemeinsam vereinbarte Zeit gelten. Sie sollen die Verlässlichkeit des Angebots sichern.

Die GEW tritt dafür ein, dass in einem ersten Schritt alle, die Lehrerausbildung in der Universität, den Studienseminaren und der Schule betreiben, in regionalen Kooperationsverbänden zusammenarbeiten. Regionale Kooperationsverbände zwischen Hochschulen und Studienseminaren/Schulen sollen bis hin zur Ausgestaltung integrierter Ausbildungsmodelle möglich sein.

Deswegen soll die Ausbildung modularisiert werden. **Module** sind thematische Zusammenfassungen von Stoffgebieten, die mit verschiedenen Lehr- und Lernformen vermittelt werden. Module sollen die Lernprozesse didaktisch sinnvoll gliedern, Transparenz schaffen, die Mobilität erhöhen und die Auswahl- und Kombinationsmöglichkeiten bei der Zusammenstellung der Lehrangebote erweitern. Sie sind am Ziel der für den LehrerInnenberuf gewünschten Professionalisierung zu messen.

Um die jeweilige Anschlussfähigkeit der Module - auch institutionen- und phasenübergreifend - zu gewährleisten, müssen sie mit Hilfe der durchgängigen Perspektive einer fortschreitenden Kompetenzentfaltung und -vertiefung aufeinander abgestimmt werden („**Spiralcurriculum**“). Ein konsekutives Angebot dieser Module im Sinne lebenslangen Lernens ist sicherzustellen, es darf nicht von kurzfristigen haushaltspolitischen Entscheidungen abhängig werden.

Eckpunkt 5: Einheitliche LehrerInnenausbildung verwirklichen - Differenzierung ermöglichen

Das **professionelle Selbstverständnis** ist für alle LehrerInnen im Kern das gleiche: Sie sind ExpertInnen für Entwicklungs-, Lern- und Lehrprozesse. Dafür benötigen sie strukturiertes professionelles Wissen und Kompetenzen.

Die GEW lehnt eine frühzeitige und definitive Festlegung der Lehramtsstudierenden auf **Schularten und/oder -stufen** oder eine **unterschiedliche Dauer der Ausbildung** und die **Trennung der Ausbildungsorte** (z. B. Verlagerung der Grundschul- oder Berufsschul-LehrerInnenausbildung an die Fachhochschule) grundsätzlich ab. Ebenso werden **gestufte Studienabschlüsse (Bachelor/Master)** für die LehrerInnenbildung abgelehnt, wenn damit eine Reduzierung des Professionalisierungsanspruches und/oder eine hierarchische Stufung von Lehrämtern verbunden wird. Die GEW fordert eine einheitliche Mindeststudiendauer von 8 Semestern.

Die GEW arbeitet derzeit an einem Konzept zur **Berufsschul-LehrerInnenausbildung**, das die vorliegenden Eckpunkte ergänzen und präzisieren wird.

Eckpunkt 6: Neue Lehr- und Lernformen in der LehrerInnenausbildung verwirklichen

Die LehrerInnenausbildung muss Lernprozesse selbst zum Gegenstand der Reflexion machen und dabei die Ergebnisse der **Lernforschung** sowie hochschuldidaktische Erkenntnisse und Methoden umsetzen. Gefordert wird eine methodisch abwechslungsreiche und exemplarische Ausbildung, die auch den Umgang mit den **neuen Medien** und die **Reflexion des didaktischen Ortes** angemessen einbezieht. Ein zentrales Ziel von Schulentwicklung, handlungs- und schülerorientiertes Lernen zu verwirklichen, können Lehrende eher realisieren, wenn sie selbst entsprechende Erfahrungen gemacht haben. Lernwerkstätten, pädagogische Tage oder Wochen, Open Space, Projekte, die themenzentrierte Interaktion, die Moderationsmethode, die Einbeziehung von innovativen Lehrer/innen aus der Schulpraxis u.a. mehr ermöglichen Lernformen, welche die traditionellen ergänzen oder ersetzen. Allerdings ist hier auch vor einer neuen Vereinseitigung zu warnen: Die so genannten „Aktivierenden Methoden“ können leicht zur sinnentleerten Beschäftigung führen.

Die GEW fordert deswegen eine **hochschul- und erwachsenenbildungsdidaktische Qualifizierung** für alle Lehrenden.

Eckpunkt 7: Eine reflektierte Prüfungspraxis einführen

Leistungsmessung und Leistungsbewertung gehören für LehrerInnen zur selbstverständlichen Berufsroutine. Deshalb ist auch zu akzeptieren, dass ihre eigenen Leistungen sowohl in der Ausbildung als auch in der Berufsausübung gemessen und bewertet werden.

Nicht ob, sondern wie dies geschehen soll, muss erprobt werden. Eine solche **Evaluation** ist so anzulegen, dass sie nicht nur über die Lern- und Studienergebnisse des „Prüflings“ Auskunft gibt, sondern auch über die Qualität der Studienangebote und der Lehre. **Prüfungen** müssen formal wie inhaltlich bezogen auf die Lehre optimiert werden. Studienbegleitende Prüfungen („Prüfungsabschichtung“, z. B. durch Credit Points) sollen Eingang in die Ausbildung der LehrerInnen finden.

Die **traditionellen Prüfungsverfahren** weisen nicht die behauptete und geforderte Messgenauigkeit und Aussagekraft auf. Sie bergen, wenn sie nicht reflektiert und verantwortlich gehandhabt werden, die Gefahr einer nicht zu kontrollierenden **Machtausübung**.

Die GEW stellt fest: Zu einem demokratischen Prüfungsverfahren gehören **Transparenz, Reflexion und Öffentlichkeit**. Die zu Prüfenden sollen ein dem Prüfungszweck angemessenes Maß an Mitgestaltungsmöglichkeiten erhalten, die von der Möglichkeit der Themenfindung bis zu Bewertungen im Sinne von Selbstevaluationen gehen können.

PrüferInnen müssen sich auf ihre Aufgaben in besonderer Weise vorbereiten und **Prüfungskompetenz** entwickeln. Die Prüfungskompetenz gehört wie die Lehrkompetenz zu den unverzichtbaren Berufsqualifikationen von HochschullehrerInnen und LehrerInnen. VertreterInnen der Schulpraxis sind an den Prüfungen in qualifizierter Weise zu beteiligen.

Eckpunkt 8: Ausbau der Fachdidaktiken vorantreiben

An vielen Hochschulen ist in den letzten Jahren ein drastischer **Abbau der Fachdidaktik** betrieben worden. Das hat die Qualität der LehrerInnenausbildung eingeschränkt. Fachdidaktiken sind Schnittstellen und Vermittlungsinstanzen zwischen den unverzichtbaren fachwissenschaftlichen und den didaktischen bzw. berufswissenschaftlichen Ausbildungsinhalten. Fachdidaktiken reflektieren Aneignungsweisen von Wirklichkeit. Sie machen diese für die Lehr- und Lernbarkeit ihres Bezugsfaches fruchtbar. Sie sind durch ihren grundsätzlich interdisziplinären Ansatz in besonderem Maße geeignet, die Grenzen der Fächer zu überwinden, um interdisziplinäres Arbeiten zu ermöglichen.

Die GEW tritt nachdrücklich für die Verstärkung und den inhaltlichen **Ausbau der Fachdidaktiken** zu forschungsorientierten Disziplinen ein. Die vorhandenen (bzw. in einigen Bundesländern erst einzurichtenden) fachdidaktischen Professuren müssen so ausgestattet werden, dass sie auch eine leistungsfähige **Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses** leisten können.

Um zu gewährleisten, dass auch nach einer Berufung die Lehr- und Forschungstätigkeit sich nicht aus dem fachdidaktischen Feld verflüchtigt, sondern kritisch auf Lehr- und Lernprozesse gerichtet bleibt, muss bei der Stellenausschreibung für fachdidaktische Professuren der Nachweis entsprechender Forschungstätigkeit als Qualifikationsmerkmal genannt werden.

Eckpunkt 9: Schulpraktische Anteile besser ins Studium integrieren

Schulpraktische Studien sind unverzichtbarer Bestandteil einer wissenschaftlichen und berufsqualifizierenden LehrerInnenausbildung. Ziel der schulpraktischen Studien ist zunächst und vor allem eine von kritischer Distanz geprägte Analyse schulischer Verhältnisse, von herrschenden Routinen und Ritualen. Im Vordergrund steht das Studium der Praxis und nicht die erste Einübung von Fertigkeiten des Unterrichtens. Insofern muss in Zukunft in der universitären Lehrerausbildung stärker unterschieden werden zwischen forschungsorientierten schulpraktischen Studien, durch die auch die Universitäten zur Innovation beitragen, und Versuchspraktika, die in erster Linie der Überprüfung eigener Berufswahl dienen. Studierende wünschen sich mehr Praxiserfahrungen im Studium und organisieren sich diese vielfach im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit. Schulpraktische Studien ermöglichen die Selbsterprobung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, die Organisation von Lernen und die Vermittlung von Lerninhalten. Sie verhelfen zu exemplarischen Erfahrungen und zur Kooperation mit anderen Studierenden und LehrerInnen. Sie tragen bei zur Sammlung, Dokumentation und Reflexion der eigenen Praxis. Dabei geht es nicht darum, Theorie in Praxis zu verwandeln, sondern um eine **kritisch distanzierte, theoriegeleitete Reflexion der Praxis**, die durch die Universitäten vorbereitet, begleitet und ausgewertet werden soll. Darüber hinaus sollen schulpraktische Studien dazu beitragen, die eigene Berufsmotivation zu klären und ein professionelles Selbstverständnis zu entwickeln.

Die GEW bemängelt die bisherige Randständigkeit der schulpraktischen Studien und fordert ihre stärkere Integration in die Studiengänge. Das Praxissemester stellt dabei eine mögliche Form dar. Allerdings berücksichtigen die bisherigen Planungen die Lebenssituationen von Studierenden zu wenig, ihre materielle Absicherung ist nicht geklärt. Überzeugende inhaltliche Konzepte, die den oben skizzierten Anforderungen sowie den Ansprüchen an forschendes Lernen genügen, müssen erst noch entwickelt und erprobt werden.

Eckpunkt 10: Zentren für LehrerInnenausbildung gründen bzw. ausbauen

Die LehrerInnenausbildung braucht einen zentralen Orientierungs-, Vernetzungs-, Schulforschungs- und Kommunikationsort. Die GEW tritt dafür ein, dass Zentren für LehrerInnenausbildung gegründet bzw. weiterentwickelt werden. Die Zentren sollen an den Universitäten als **wissenschaftliche Einrichtungen** etabliert und mit eigenen Mitteln und Stellen ausgestattet werden. Sie sollen nicht nur Service- und Koordinationsleistungen, sondern auch Steuerungs- und Entscheidungsfunktionen übernehmen. Sie sollen die universitäre Ausbildung mit der Berufseinmündungsphase verknüpfen. Diese Vernetzung muss sich in der Personalzusammensetzung widerspiegeln. Darüber hinaus sollen sie dazu beitragen, phasenübergreifendes, berufsbezogenes und handlungsorientiertes Lernen und Lehren zu fördern.

Eckpunkt 11: Den Übergang in den Beruf neu gestalten

BerufsanfängerInnen müssen Gelegenheit erhalten, ihre Kompetenzen, die sie in einem qualifizierten Studium erworben haben, in einem selbstorganisierten und selbstverantworteten Lernprozess zu nutzen und

weiterzuentwickeln. Supervision und Beratung sowie didaktische und methodische Unterstützung müssen nachgefragt und abgerufen werden können. Ort, Zeitpunkt, MentorInnen sowie Projektgruppen müssen aus einem Angebot wählbar sein. Sinnvoll erscheint die problemorientierte Zusammenarbeit von BerufsanfängerInnen mit erfahrenen Lehrer/innen in Schulentwicklungsprojekten.

Die GEW optiert für eine Phase der Berufseinmündung, die direkt an das Studium anknüpft und als Ausbildungselement gestaltet und organisiert wird. Eine Experimentier- und Erprobungsklausel in den entsprechenden Rechtsvorschriften soll unterschiedliche Formen der Berufseinmündungsphase zulassen. Weil die bisherige Form des Referendariats noch keiner eingehenden Evaluation unterzogen wurde, soll diese Bewertung nachgeholt werden.

Exemplarisch schlägt die GEW folgendes Modell vor: Die HochschulabsolventenInnen erwerben mit der bestandenen Prüfung einen Rechtsanspruch auf befristete Einstellung in den Schuldienst. Sie werden voll beschäftigt und mit Anspruch auf volle Vergütung und mit den Aufgaben einer Lehrerin oder eines Lehrers betraut. Für die Berufseinmündungsphase werden Ausbildungsmodule vorgesehen, die die BerufsanfängerInnen bei hierzu berechtigten („akkreditierten“) Anbietern abrufen können. Zu denen gehören insbesondere die bisherigen Studienseminare, aber auch Hochschulen oder Fort- und Weiterbildungsinstitute. Für diese Ausbildungsmodule erhalten die BerufsanfängerInnen eine großzügig zu bemessende Stundenanrechnung. Der Gesamtumfang der Module entspricht in etwa den bisherigen zwei Jahren des Referendariats. Die Module werden jeweils einzeln bewertet. Bei Abschluss der Berufseinmündungsphase - es werden drei Jahre vorgeschlagen - müssen die Module nachgewiesen werden. Die Bescheinigungen hierüber werden in einem **Portfolio** gesammelt, das Auskunft über die spezifische persönliche Qualifikation gibt.

Eckpunkt 12: Langfristige Personalplanung und Einstellungskorridore durchsetzen

Der **Arbeitsmarkt Schule** ist durch große Schwankungen gekennzeichnet: temporäre und/oder strukturelle Mangelsituationen, hoher Altersdurchschnitt der Kollegien, Unterausstattung und Unterrichtsausfall. Das Fehlen einer längerfristigen Planung wird vor allem beim **LehrerInnenmangel an den beruflichen Schulen** sichtbar.

Die GEW fordert vom Arbeitgeber Staat eine **längerfristige Personalentwicklungsplanung** und **kontinuierliche Einstellungsmöglichkeiten**, um sowohl den Studierenden verlässliche Berufsperspektiven als auch den Lehrerausbildenden Institutionen und den Schulen Planungssicherheit zu ermöglichen.

Eckpunkt 13: Staatliche Regelungsmechanismen verändern

LehrerInnenausbildung ist eine **staatliche Aufgabe**. Der Staat muss in demokratisch legitimierten Prozessen die Rahmenbedingungen und Zielperspektiven definieren. Die Selbstverwaltungsrechte aller in der LehrerInnenausbildung betätigten Institutionen sollen gestärkt werden. In diesem Rahmen sollen die **LehrerInnen** persönlich **verantwortlich und beruflich autonom** handeln. Die GEW fordert für die gesamte LehrerInnenausbildung unter der Perspektive „**vereinbaren statt verordnen**“ eine entschiedene **Änderung der staatlichen Aufsichtspraxis**.

Eckpunkt 14: Die europäische und internationale Dimension entfalten

Eine Verständigung mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen, Verständnis von Gemeinsamkeit und Akzeptanz von **Differenz** sind wichtige Aufgaben für die Schulen und die LehrerInnenausbildung.

Das Verständnis anderer Kulturen und Bildungssysteme sowie die Erweiterung von Entwicklungsperspektiven und Handlungskompetenzen werden durch **Auslandserfahrungen** gefördert. Differenz kann man nicht nur durch Medien vermittelt kennen lernen, man muss damit auch in der eigenen Lebenspraxis und im Beruf umgehen. Für die Erweiterung von Erfahrungen erscheint die - zeitlich begrenzte - **Ausbildungszeit und Berufstätigkeit in einem anderen Land** wertvoll. Diese soll durch Projekte, Partnerschaften, Erkundungen, Forschungsaufgaben mit interkultureller Perspektive erleichtert und vorbereitet werden.

Die GEW fordert in Übereinstimmung mit den Zielen des Berichtes des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (**EGBW**) die verstärkte Förderung der **Mobilität von Lehramtsstudierenden** (veröffentlicht in „**Die Lehrerbildung in Europa**“). Auslandserfahrungen von Lehrenden sollen selbstverständliche Bestandteile der LehrerInnenausbildung werden. Die dafür erforderlichen Mittel sollen im Rahmen der Ausbildungsförderung und im Rahmen von EU-Programmen zur Verfügung gestellt werden. Barrieren und Zugangshürden innerhalb der Bundesrepublik und auf dem europäischen Arbeitsmarkt für LehrerInnen sind abzubauen.

★ ★ ★

Die GEW fordert ihre **Mitglieder in den Schulen, Studienseminaren und Hochschulen** auf, die notwendigen Veränderungen der LehrerInnenausbildung gemeinsam durchzusetzen.

Die GEW bietet den **Landesregierungen** ihre Zusammenarbeit bei der Neugestaltung der LehrerInnenausbildung an. Sie erwartet verbindliche Angebote und Vereinbarungen, die den materiellen Rahmen für die Reformen sichern.

Die GEW setzt auf die Unterstützung und das Engagement derjenigen, die Lust und Kraft haben, diese Reformen in Angriff zu nehmen. Die GEW will entscheidende Schritte zur Weiterentwicklung der LehrerInnenausbildung wagen, die schulische Qualität steigern und so auch die Berufszufriedenheit der LehrerInnen erhöhen.

Die vorliegenden „Eckpunkte der GEW“ für die Reform der LehrerInnenbildung sind Grundlage für die Weiterentwicklung eines konkreten Reformkonzeptes der GEW zur LehrerInnenbildung, mit dem sie sich sowohl zu inhaltlichen als auch zu strukturellen Fragen positioniert. Dieses Reformkonzept soll von einem durch den Hauptvorstand einzusetzenden Gremium bis zum Frühjahr 2003 erarbeitet werden. Der Hauptvorstand muss sicherstellen, dass das Thema LehrerInnenbildung auch bei der Geschäftsverteilung des Geschäftsführenden Vorstands abgesichert wird.