Beschluss der BAG Bildung B90/Grüne vom 22. Februar 2014

GRÜNE Eckpunkte zur Lehrer_innenbildung

0. Lehrer_in-Sein im Jahr 2020 – Herausforderungen und Chancen

Im Jahr 2020 wird die Schullandschaft eine andere sein als heute: In vielen Bundesländern wird das dreigliedrige Schulsystem durch ein Zwei-Säulen-Modell ersetzt worden sein. Erste Erfahrungen mit diesem Modell zeigen, dass sich dadurch die Heterogenität der Lerngruppen in beiden Schulformen der Sekundarstufe vergrößert. Dieser Effekt wird durch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in den Schulen verstärkt. Darüber hinaus wird der demografische Wandel eine Herausforderung für Schulstrukturen und Lernkulturen darstellen: In den ländlichen Regionen wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler stark zurückgehen, sehr kleine Schulstandorte und jahrgangsübergreifende Lernorganisation können Antworten sein. Zugleich wird der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund stetig anwachsen, so dass einerseits die interkulturelle Kompetenz der Lehrerinnen und Lehrer erheblich an Bedeutung gewinnt, es aber auch unerlässlich ist, Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund an den Schulen zu haben. Dies sind nur einige Entwicklungen, mit denen unsere Schulen und damit die Pädagoginnen und Pädagogen in den nächsten Jahren umgehen müssen.

Die Schule der Zukunft ist im weiten Sinne eine inklusive Schule, eine Schule der Vielfalt. Inklusion ist keine rein sonderpädagogische Aufgabenstellung. Inklusive Schule heißt individuelle Förderung für alle Schülerinnen und Schüler in all ihrer Vielfalt. Das ist Herausforderung und Chance zugleich. Die zunehmende Heterogenität innerhalb der Klassen kann auch eine Chance sein, wenn wir mit neuen Unterrichtsmethoden die Fähigkeiten jedes einzelnen Kindes und Jugendlichen optimal fördern. Lehrersein im Jahr 2020 bedeutet demzufolge, mit Vielfalt umzugehen und sie als Chance zu begreifen – nicht als Hindernis.

Um das zu bewältigen, müssen Lehrerinnen und Lehrer sich immer neuen Anforderungen flexibel anpassen – und sich damit zum lebenslangen Lernen verpflichten. Daher benötigen wir eine Fort- und Weiterbildungskultur an den Schulen, um die Lehrerinnen und Lehrer, die bereits im Berufsalltag stehen, auf die Veränderungen in ihrem Berufsumfeld vorzubereiten und zu begleiten. Je nach Ausbildungsphase sollten die Lehrerinnen und Lehrer unterstützt werden. So sollte beispielsweise nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes eine mehrjährige Einstiegsphase in den beruflichen Alltag vielfältige Unterstützungsleistungen bieten, die in der Ausbildungssituation noch nicht sinnvoll hätten in Anspruch genommen werden können. Gerade in dieser sensiblen Phase sollten die Lehrkräfte bei der Wochenstundenzahl der zu erteilenden Stunden entlastet werden.

Aufgabe der Politik ist es, die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte zu ermöglichen, zu fördern und auch zu fordern. Perspektivisch wird sich auch die klassische Lehrer_innenlaufbahn verändern – aufgrund der unterschiedlichen Laufbahnverordnungen der Länder wird der Vorbereitungsdienst nicht immer eine Voraussetzung für den Beruf der Lehrkraft sein. Darüber hinaus wird es immer selbstverständlicher sein, zwischen den verschiedenen Schulformen der Sekundarstufe spätestens in der dritten Phase zu wechseln. Auch hier sind Anpassungsleistungen des Systems erforderlich. „Schule der Vielfalt" trifft nicht nur auf die Schülerinnen und Schüler, sondern auch auf die Lehrkräfte zu. Daher ist Teamfähigkeit in den zukünftig vorherrschenden multiprofessionellen Schulen wichtig. Diese Teambildung sollte in der gesamten Lehrer_innenbildung gefördert und durch Coaching unterstützt werden.

Es bietet in vielerlei Hinsicht Vorteile, die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in einem Lehrkräftebildungsgesetz zu regeln, anstatt eine Reihe von gesetzlichen und untergesetzlichen Vorschriften hierfür aufzustellen. Die Möglichkeiten, in Teilzeit zu studieren sind bisher in Lehramtsstudiengängen nicht geschaffen worden. Die Bachelor- und Masterstruktur der Lehrer_innenbildung ist so zu entwickeln, dass Studienortwechsel und länderübergreifende Mobilität durch die Angleichung der Studienordnungen und -strukturen gesichert werden. Studierende und Hochschulen kämpfen noch immer mit der Prüfungsflut der modularisierten Lehramtsstudiengänge und mit z. T. rigiden Detailvorgaben von Landesregierungen, die z. B. eine rasche Implementierung des Inklusionsgedankens in der Lehrer_innenbildung derzeit erschweren.

Damit unsere Lehrerinnen und Lehrer auch in Zukunft mit diesen Chancen und Herausforderungen umgehen können, schlagen wir unseren GRÜNEN Fraktionen in allen Bundesländern vor, die folgenden Eckpunkte in ihre Vorschläge für Lehrkräftebildungsgesetze aufzunehmen.

1. Eignungsfeststellungen für das Lehramt

Der LehrerInberuf ist ein sehr komplexer Beruf – neben der fachwissenschaftlichen und fachdidaktischen Kompetenz ist gerade auch die Sozial- und Selbstkompetenz ein erheblicher Faktor dafür, ob jemand eine „gute Lehrkraft" ist. Teamfähigkeit, eine besonders ausgeprägte psychische und physische Belastbarkeit, die Fähigkeit, Schülerinnen und Schüler zu motivieren und zu begeistern, Empathiefähigkeit, Reflexionsfähigkeit, ein hohes Maß an Innovationsbereitschaft – dies alles ist nur bedingt erlern- und erwerbbar. Wer ist also geeignet für diesen Beruf? Wir Grünen halten es für unabdingbar, dass vor dem Einstieg in das Studium Verfahren zur Selbstüberprüfung angeboten werden. Eine verbindliche Eignungsfeststellung im Sinne von Selektion lehnen wir jedoch ab. Die ersten Praxisphasen, die in den meisten Lehramtsstudiengängen schon während der ersten Semester stattfinden, unterstützen Studierende dabei, frühzeitig festzustellen, ob das Lehramt tatsächlich die richtige Berufswahl ist. Zudem halten wir Mentoring-Modelle für sinnvoll, in denen Studierende im Prozess ihrer Professionalisierung begleitet, gecoacht und beraten werden. Diese Begleitung würde nicht nur die Selbstkompetenz der Studierenden erweitern, sondern auch eine Beratung von Alternativen ermöglichen, falls sich eine Nichteignung herausstellen sollte.

2. Struktur der künftigen Lehrämter

Wir GRÜNEN halten eine bundesweite Neuordnung der Struktur der Lehrämter für zwingend notwendig, um nicht nur die nationale Mobilität zu ermöglichen, sondern auch, um sich rechtzeitig auf die stattfindende Umstrukturierung des Schulwesens vorzubereiten. Wir setzen uns dafür ein, dass es zukünftig folgende gleichwertige Lehrämter gibt:

- Lehramt an Grundschulen (Klassen eins bis vier bzw. eins bis sechs). Grundschullehrerinnen und -lehrer studieren mindestens zwei Unterrichtsfächer mit entsprechender fachlicher Vertiefung, wobei eines davon Deutsch oder Mathematik sein soll. Die bisherigen stufenübergreifenden Lehrämter Primarstufe/Sek.I sind aufgrund der schulstrukturellen Erfordernisse nicht zukunftsfähig.
- Lehramt an der Sekundarstufe I und II, in dem es während des Studiums keine strukturelle Unterscheidung gibt, ob der spätere Einsatz an einem Gymnasium oder an einer anderen weiterführenden Schule mit mehreren Bildungsgängen stattfindet. Dabei ist davon auszugehen, dass eine gleichwertige Schulform neben dem Gymnasium auch den Bildungsgang zur allgemeinen Hochschulreife umfasst.
- Lehramt an beruflichen Schulen, das entweder grundständig studiert oder in Form eines Aufbaumasters gestaltet werden kann.
- Lehramt für Sonderpädagogik/Förderpädagogik, das auf die Umsetzung der Inklusion ausgerichtet werden muss und damit auf den Einsatz der Lehrkräfte mehr und mehr in der Regelschule.

3. Struktur der Lehramtsausbildung

Die erste Phase umfasst in allen Lehramtsstudiengängen 300 ECTS (10 Semester). Die Dauer der konsekutiv angelegten Studiengänge für alle Lehrämter beträgt bis zum Bachelor-Abschluss sechs Semester (180 ECTS) und weitere vier Semester bis zum Master-Abschluss (120 ECTS). In der Studieneingangsphase sind schulische Praktika wichtig, um den Studierenden erste Eindrücke und Erfahrungen im Berufsfeld zu ermöglichen. Zur wissenschaftlichen Reflexion trägt eine einsemestrige Praxisphase nach dem zweiten Drittel des Studiums bei. Die Praxisphase sollte gemeinsam von Hochschulen, Studienseminaren und Schulen geplant, durchgeführt und verantwortet werden. Dabei sollen Unterrichts- und Schulerfahrungen mit einer theoriegeleiteten Einführung in professionelle Alltagspraxis, mit zur Selbstreflektion anleitenden Ausbildungselementen, mit Beratung und Rückmeldung zum Unterricht sowie mit begleitenden fachdidaktischen und forschungsmethodischen Fragestellungen verknüpft werden.

Alle SchülerInnen mit oder ohne Behinderung haben das Recht eine Regelschule zu besuchen. Um dieses Recht in Zukunft konsequenter durchsetzen zu können, müssen Lehrerinnen und Lehrer durch ihr Studium besser auf die Anforderungen vorbereitet werden. Deswegen muss ein Mindestumfang an fachdidaktischen und bildungswissenschaftlichen Inhalten zum gemeinsamen Unterrichten von Menschen mit und ohne Behinderung in allen Lehramtsstudiengängen verankert werden. Es erscheint sinnvoll, in der Lehramtsausbildung bei der Fächerkombination auch ein spezielles Vertiefungsfach mit inklusionsspezifischen Inhalten bzw. sonderpädagogischen Fachrichtungen vorzusehen.

Als lehramts- und fachübergreifender Studieninhalt ist auch der Bereich Sprachbildung vorzusehen. Er umfasst die Vermittlung pädagogisch-didaktischer Basisqualifikationen, die die angehenden Lehrkräfte befähigt, die Entwicklung von Sprachkompetenzen der Schülerinnen und Schüler in der deutschen Bildungssprache zu fördern, sowie Grundlagen der Diagnostik und Beratung. Sprachbildung beinhaltet Deutsch als Zweitsprache, einen kompetenten Umgang mit Mehrsprachigkeit und Maßnahmen gegen Analphabetismus.

Nach Beendigung der universitären Ausbildung werden die angehenden Lehrkräfte auf ihre künftige Tätigkeit vorbereitet und in diesem Zusammenhang Studienseminaren oder Lehrerbildungszentren zugewiesen. Sie entwickeln ihre im Studium erworbenen Kompetenzen weiter und konzentrieren sich insbesondere auf schulpraktische Arbeitsfelder und die Reflexion ihres Handelns. Die zweite Ausbildungsphase umfasst 18 Monate, um Sicherheit im Handeln zu erlangen. Dabei muss seitens der Landesregierungen sichergestellt werden, dass die zweite Ausbildungsphase von den Schulen künftig als Motor der Unterrichts- und Schulentwicklung gesehen wird und mit zusätzlichen Ressourcen honoriert wird und nicht als Ersatz für fehlende Lehrkapazitäten herhalten muss.

4. Institutionelle Verankerung der Lehramtsausbildung in den Hochschulen

An den Hochschulen sollte die Lehramtsausbildung als starker Teil von Forschung und Lehre betrachtet und behandelt werden. Um eine qualitativ herausragende Lehramtsausbildung zu sichern, sind deshalb Änderungen bei der Organisation der Lehramtsausbildung innerhalb der Hochschulen nötig. Um in den Hochschulen diese Möglichkeiten umzusetzen, sollen in den Hochschulgesetzen der Länder entsprechende Voraussetzungen geschaffen werden. Das Ziel sollte sein, der Lehramtsausbildung in der Hochschulstruktur den Status einer eigenen Fakultät (School of Education) zuzuweisen mit eigenen Rechten auf Zugriff zu Ressourcen. Lehrer_innenbildung braucht an den Universitäten einen eigenen institutionellen Ort, an dem ihre Ressourcen, Lehr- und Forschungskapazitäten gebündelt werden. So können auch die Fachdidaktiken gestärkt werden.

Über die seitens der Länder mit den Hochschulen abgeschlossenen Zielvereinbarungen können nicht nur Studierendenzahlen und Art und Umfang von Studiengängen festgelegt werden, sondern auch qualitative Vorgaben gemacht werden. Im Rahmen von befristeten Experimentierklauseln sollen die Hochschulen in der Lage sein, bestimmte Organisationsformen für die Lehramtsausbildung zu erproben und zu evaluieren. Durch eine Programmakkreditierung wird sichergestellt, dass anspruchsvolle Qualifikationsprofile und -ziele mit einem Mindestumfang an bestimmten zu studierenden Pflichtinhalten (in ECTS) versehen sind, insbesondere in den Fachdidaktiken und den Bildungswissenschaften. Die Hochschulen sind auf dem Weg zur Erreichung dieser Qualifikationsziele autonom.

5. Konsequenzen der Vereinheitlichung der Ausbildungsdauer auf Bezahlung und Arbeitszeit

Die Vereinheitlichung der Ausbildungsdauer in allen Lehrämtern muss sich auch in der Bezahlung niederschlagen: Wir GRÜNEN fordern, dass alle MasterabsolventInnen in allen Lehrämtern eine einheitliche Eingangsbezahlung erhalten, verbunden mit einheitlichen Lauf-

bahnverordnungen. Im Rahmen der Schaffung eines einheitlichen Dienstrechts soll der Beamtenstatus für Lehrkräfte bundesweit abgeschafft werden. Die Unterschiedlichkeit der Wochenstundenverpflichtungen in den verschiedenen Lehrämtern muss von der Frage der Bezahlung abgekoppelt werden. Um diese Forderungen umzusetzen, unterstützen wir eine eigenständige Regelung für die Bezahlung von Lehrkräften, die auch Aufstiegsperspektiven und Leistungsanreize beinhalten muss (u.a. höhere Vergütung von Funktions- und Leitungsstellen mit zeitlicher Befristung). Im Zuge der Umstellung muss eine weitgehende Kostenneutralität der finanziellen Aufwendungen gesichert sein. Wie dieses Ziel zu erreichen ist, muss in einem bundesweiten Prozess in den nächsten Jahren geklärt werden.

Wir GRÜNEN fordern, dass die Bezahlung der Lehrerinnen und Lehrer bundeseinheitlich geregelt und die Länderrechte bei der Lehrerbesoldung zurückgenommen werden. Der zunehmende Konkurrenzdruck zwischen den Bundesländern bei dem Wettbewerb um Lehrkräfte führt dazu, dass finanzstarke Bundesländer durch höhere Bezahlung einen deutlichen Vorteil bekommen. Im Zuge der Neuordnung der Beziehungen der Länder mit dem Bund und der Abschaffung des Kooperationsverbotes halten wir eine bundeseinheitliche Rahmensetzung für verbeamtete und angestellte Lehrkräfte für dringend erforderlich.

6. Länderübergreifende Handlungsbedarfe

In einigen Fächern bzw. Fachrichtungen (berufsbildende Schulen) hat sich mittlerweile ein eklatanter Lehrkräftemangel manifestiert, der auch absehbar mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften nicht zu beseitigen sein wird. Aus diesem Grund werden bereits seit vielen Jahren in allen Bundesländern sogenannte „Seiten- bzw. QuereinsteigerInnen“ berufsbegleitend qualifiziert. Die GRÜNEN unterstützen grundsätzlich die Bemühungen der Länder, die Unterrichtsversorgung in Mangelfächern durch diese Maßnahmen zu gewährleisten – sprechen sich jedoch deutlich gegen einen Quereinstieg als Regelfall aus. Wir fordern, die Ausgestaltung der Qualifizierung nicht nur in Form von Erlassen, sondern in den Lehrerbildungsgesetzen bzw. -verordnungen der Länder zu regeln. Zudem fordern wir eine gegenseitige Anerkennung der Qualifizierung, um Mobilität auch für diese Personengruppe zu gewährleisten. Prinzipiell muss durch die Ausgestaltung und den Abschluss der Qualifizierung gewährleistet sein, dass die zu Qualifizierenden die gleichen Kompetenzen wie die grundständig ausgebildeten Lehrkräfte erwerben können und müssen.

Wir begrüßen die bisherigen Beschlüsse der KMK zur gegenseitigen Anerkennung der Lehramtsausbildungen und gehen davon aus, dass damit die im Moment bestehenden Mobilitätshemmnisse innerhalb der Bundesrepublik weitgehend abgebaut werden.

Die hier vorgelegten Eckpunkte reflektieren den gegenwärtigen Stand der Diskussion zur Reform der Lehrerbildung, wie er in den Ergebnisdokumenten zahlreicher Expertenkommissionen der letzten Jahre entwickelt wurde. Trotz der aus unserer Sicht hohen Plausibilität der Argumente muss festgehalten werden, dass es keinesfalls eine eindeutige empirische Evidenz dafür gibt, dass die Qualifikation der künftigen Lehrerinnen und Lehrer nur auf diese Weise ausgebildet werden kann. Wir empfehlen daher, die Umsetzung derartiger Reformen mit einer wissenschaftlichen Begleitung zu flankieren, die mit unterschiedlichen Methoden versucht, die Wirkungen solcher Strukturentscheidungen in Bezug auf die Steigerung der persönlichen Arbeitsplatzzufriedenheit und Motivation aber auch auf die Qualität des Unterrichts zu evaluieren.