STIFTERVERBAND

STELLUNGNAHME ZUM GESETZESENTWURF ZUR FORTENTWICKLUNG DER HESSISCHEN LEHRKRÄFTEBILDUNG – DRUCKSACHE 21/5070 -

Vorbemerkung

Der Stifterverband begrüßt das Anliegen des Gesetzentwurfs, die Lehrkräftebildung in Hessen weiterzuentwickeln und auf die Anforderungen eines sich wandelnden Bildungssystems auszurichten. Positiv hervorzuheben ist das Ziel einer stärkeren Orientierung an professionellen Kompetenzen, der Weiterentwicklung der Prüfungsformate sowie einer engeren Verzahnung der Ausbildungsphasen.

Aus Sicht des Stifterverbands sollte die Reform jedoch nicht primär daran gemessen werden, ob einzelne Ausbildungsphasen verkürzt werden. Entscheidend ist vielmehr, ob die Ausbildung dazu beiträgt, ausreichend viele angehende Lehrkräfte erfolgreich zu qualifizieren, professionell zu begleiten und langfristig für den Beruf zu gewinnen. Die zentrale Herausforderung ist nicht die Dauer einzelner Ausbildungsphasen, sondern der anhaltende Lehrkräftemangel und die Frage, wie mehr angehende Lehrkräfte erfolgreich durch die gesamte Ausbildung geführt werden können. Dies entspricht auch den Leitgedanken des Masterplan: Lehrkräftebildung neu gestalten, der die Lehrkräftebildung als phasenübergreifenden Professionalisierungsprozess versteht.

Gesamtausbildungsdauer statt isolierter Betrachtung des Vorbereitungsdienstes

Der Gesetzentwurf begründet die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes von 21 auf 18 Monate unter anderem mit der Attraktivität des Lehramtsstudiums und der Wettbewerbsfähigkeit Hessens im föderalen Vergleich. Wir halten es für sinnvoll, diese Annahme kritisch zu prüfen.

Für uns ist nicht erkennbar, auf welcher empirischen Grundlage angenommen wird, dass die Dauer des Vorbereitungsdienstes ein entscheidender Faktor für die Wahl eines Studien- oder Ausbildungsortes ist. Uns sind keine belastbaren Nachweise bekannt, die darauf hindeuten, dass eine Verkürzung um drei Monate zu einer signifikanten Steigerung der Bewerbendenzahlen aus anderen Bundesländern oder zu einer höheren Bindung angehender Lehrkräfte führt.

Zudem greift eine isolierte Betrachtung des Vorbereitungsdienstes zu kurz. In Hessen liegen die Regelstudienzeiten je nach Lehramt bei sieben bis neun Semestern. In der Mehrzahl der Bundesländer erfolgt die Ausbildung im Bachelor-Master-System mit einer Regelstudienzeit von in der Regel zehn Semestern bis zum Masterabschluss; auch die Staatsexamensstudiengänge anderer Bundesländer sind teilweise an diese Regelstudienzeiten angepasst.

Bayern geht einen gegenüber Hessen gegensätzlichen Weg: Dort wird das zweijährige Referendariat mit 24 Monaten beibehalten, während zugleich die universitäre Ausbildung ausgeweitet und mit deutlich stärkeren Praxisanteilen versehen werden soll. Kern der Reform ist ein über ein Schuljahr angelegtes „Praxisjahr intensiv“, das

ZUKUNFTSMISSION BILDUNG

die schulpraktischen Erfahrungen der Studierenden deutlich ausbaut. Gleichzeitig soll die Regelstudienzeit um jeweils ein Semester erhöht werden. Während Hessen somit eine Verkürzung der zweiten Ausbildungsphase diskutiert, verfolgt Bayern den gegenteiligen Ansatz und stärkt die erste Phase der Lehrkräftebildung durch zusätzliche Praxisanteile bei unveränderter Dauer des Vorbereitungsdienstes. Dies verdeutlicht, dass sich aus dem Ländervergleich kein eindeutiger Trend zu einer generellen Verkürzung der Lehrkräftebildung ableiten lässt. Vielmehr stehen bundesweit Fragen der Ausbildungsqualität, der Praxisorientierung und der Kohärenz der Ausbildungsphasen im Mittelpunkt der Reformdiskussion.

Verluststellen im Ausbildungssystem analysieren
Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels erscheint aus Sicht des Stifterverbands eine andere Fragestellung deutlich relevanter: An welchen Stellen des Ausbildungssystems verlieren wir angehende Lehrkräfte und warum?

Für die langfristige Sicherung des Lehrkräftebedarfs kommt es darauf an,

- wie viele Personen ein Lehramtsstudium aufnehmen,
- wie viele dieses erfolgreich abschließen,
- wie viele in den Vorbereitungsdienst eintreten,
- wie viele den Vorbereitungsdienst erfolgreich absolvieren,
- wie viele vom Vorbereitungsdienst in den Regeldienst wechseln
- und wie viele dauerhaft mit welcher Stundenzahl im Beruf verbleiben.

Erkenntnisse aus unserem **Lehrkräftetrichter** zeigen zudem, dass die größten Verluste angehender Lehrkräfte nicht im Vorbereitungsdienst, sondern bereits in der ersten Ausbildungsphase auftreten.[1] Ein erheblicher Teil der Studierenden eines Lehramtsstudiums erreicht den Abschluss der universitären Ausbildung nicht. Vor dem Hintergrund des Lehrkräftemangels ist es daher sinnvoll, insbesondere auch die Bedingungen des Studiums in den Blick zu nehmen und zu analysieren, welche Maßnahmen zu einem erfolgreichen Studienverlauf, zum Studienabschluss und zum Übergang in den Vorbereitungsdienst beitragen können. Damit ist unseres Erachtens ein deutlich größerer Hebel zur Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte verbunden als mit Veränderungen der Dauer einzelner Ausbildungsabschnitte.

Es gilt über alle Phasen hinweg zu untersuchen, welche Faktoren Studienabbrüche oder -wechsel, Ausbildungsabbrüche oder einen frühen Ausstieg aus dem Beruf verursachen, um auf dieser Grundlage gezielte Gegenmaßnahmen treffen zu können. Eine solche Perspektive entspricht den Empfehlungen des Masterplan: Lehrkräftebildung neu gestalten, der ausdrücklich eine stärkere datengestützte Steuerung und eine Betrachtung der gesamten Professionalisierungskette fordert.

[1] Der vom Stifterverband errechnete **Lehrkräftetrichter für Hessen (2020-2024)** zeigt, dass die ‚Schwundrate' in der zweiten Ausbildungsphase nur ca. 10% beträgt, während sie in der ersten Ausbildungsphase ein Vielfaches davon darstellt.

Die zweite Phase funktionaler und attraktiver gestalten[2]

Die Attraktivität der zweiten Ausbildungsphase wird nicht primär durch eine Verkürzung der Ausbildungsdauer bestimmt, sondern auch durch die Frage, wie sich Ausbildungs- und Unterrichtsverpflichtungen zueinander verhalten. Die vorgesehene Ausweitung des eigenverantwortlichen Unterrichts auf 14 bis 16 Stunden wird von uns, ähnlich wie vom bak Hessen, kritisch gesehen. Zusätzliche Unterrichtsverpflichtungen reduzieren die für Reflexion, Begleitung, Hospitation und professionelle Weiterentwicklung verfügbaren Zeiträume und Ausbildungsanteile werden durch Unterrichtsverpflichtungen der Lehramtsanwärter ersetzt. Vor dem Hintergrund des Masterplans, der eine stärkere Fokussierung auf Mentoring, professionelle Begleitung und reflexive Lernprozesse empfiehlt, sollte daher sorgfältig geprüft werden, inwieweit die vorgesehene Ausweitung des eigenverantwortlichen Unterrichts die Ausbildungsqualität stärkt oder lediglich zu einer höheren Belastung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sowie der Ausbildungsschulen führt. Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei möglichen Auswirkungen auf Ausbildungsabbrüche, die Gewinnung von Ausbildungsschulen und die Attraktivität der zweiten Ausbildungsphase gelten.

Der Masterplan des Stifterverbandes formuliert Empfehlungen zur Weiterentwicklung der zweiten Phase der Lehrkräftebildung, die für die Bewertung des Gesetzentwurfs besonders relevant sind:

- ***Begleitung und Mentoring stärker in den Mittelpunkt rücken:*** Wir empfehlen, stärker auf kollegiale Beratung, Reflexion und professionelle Begleitung zu setzen. Ziel ist eine Ausbildung, die Entwicklung und Professionalisierung fördert, und nicht primär auf Bewertung ausgerichtet ist. Dadurch würde auch zur Entwicklung eines kooperativen Habitus beigetragen, der nicht nur mit Blick auf multiprofessionelle Teams zunehmend an Bedeutung gewinnt.
- ***Vertrauensvolle Unterstützungsstrukturen schaffen:*** Unterstützungs- und Bewertungsfunktionen werden häufig von denselben Personen wahrgenommen. Dies kann offene Reflexion erschweren und das Vertrauensverhältnis belasten. Daher empfehlen wir, unabhängige Ansprechpersonen beziehungsweise Ausbildungskoordinatorinnen und Ausbildungskoordinatoren zu etablieren.

Auch regen wir an, im weiteren Reformprozess zu prüfen, ob ergänzende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen geschaffen werden können, die unabhängig von Prüfungs- und Bewertungsverfahren arbeiten. Solche Strukturen könnten dazu beitragen, Belastungen frühzeitig aufzufangen, Konflikte zu lösen und Ausbildungsabbrüche zu reduzieren.

[2] Funktionalere und attraktivere Gestaltung der 2. Phase unter 3.5. im Masterplan | Stifterverband - Lehrkräftebildung neu gestalten

Übergänge zwischen den Phasen systematisch gestalten
Ein zentrales Anliegen unseres Masterplans ist die Überwindung der Fragmentierung der Lehrkräftebildung. Studium, Vorbereitungsdienst und Berufseinstieg sollten nicht als voneinander getrennte Abschnitte betrachtet werden, sondern als aufeinander aufbauende Phasen eines kontinuierlichen Professionalisierungsprozesses.
Wir begrüßen daher die Bestrebungen, Studium und Vorbereitungsdienst enger miteinander zu verzahnen. Gleichzeitig sehen wir weiteren Handlungsbedarf bei der Gestaltung des Übergangs in die Berufseingangsphase.
Der Masterplan empfiehlt ausdrücklich einen fließenden Übergang vom Vorbereitungsdienst in den Regeldienst mit abgestuften Unterstützungs- und Begleitstrukturen. Gerade die ersten Berufsjahre gelten als besonders belastend und sind für die langfristige Bindung von Lehrkräften von hoher Bedeutung.
Wir empfehlen daher, die Berufseingangsphase künftig stärker in die Reformüberlegungen einzubeziehen. Eine kohärente Lehrkräftebildung endet nicht mit der Zweiten Staatsprüfung.

Reform wissenschaftlich begleiten und evaluieren
Unser Masterplan empfiehlt eine regelmäßige und unabhängige Evaluation des Vorbereitungsdienstes und der Studienseminare. Ziel ist eine transparente Qualitätsentwicklung und eine evidenzbasierte Steuerung der Lehrkräftebildung. Die Diskussion über die Dauer der zweiten Phase übersieht, dass die Qualität der Ausbildung wesentlich von der Professionalität der Ausbildenden in der zweiten Phase abhängt. Die Qualifizierung dieser Ausbildenden ist bislang deutlich weniger systematisch geregelt als beispielsweise die Ausbildereignung in der beruflichen Bildung.
Wir schlagen daher insgesamt eine wissenschaftliche Begleitung der Reform vor. Insbesondere sollten folgende Fragen systematisch untersucht werden:

- Führt die Verkürzung des Vorbereitungsdienstes tatsächlich zu einer höheren Attraktivität der Lehrkräftebildung?
- Verändern sich Bewerbungs-, Übergangs- und Abschlussquoten?
- Welche Auswirkungen ergeben sich für die Ausbildungsqualität und das Belastungserleben der Lehramtsanwärter*innen?
- Wie entwickeln sich die Abbruchquoten im Studium und im Vorbereitungsdienst?
- Wie erfolgreich verläuft der Übergang in den Schuldienst?
- Welche Auswirkungen hat die Reform auf den langfristigen Verbleib im Beruf?

Die Beantwortung dieser Fragen ist aus unserer Sicht wichtiger als die Diskussion über eine drei Monate kürzere oder längere Ausbildungsdauer. Eine evidenzbasierte Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung setzt voraus, dass Reformen systematisch evaluiert und ihre Wirkungen transparent gemacht werden.

Fazit

Der Stifterverband unterstützt das Ziel, die hessische Lehrkräftebildung zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Positiv bewerten wir insbesondere Maßnahmen, die die Ausbildungsqualität erhöhen, die professionelle Entwicklung stärken und die Verzahnung der Ausbildungsphasen verbessern.

Hinsichtlich der geplanten Verkürzung des Vorbereitungsdienstes sehen wir jedoch weiteren Klärungsbedarf. Aus unserer Sicht ist bislang nicht hinreichend belegt, dass eine Verkürzung um drei Monate einen wesentlichen Attraktivitätsvorteil schafft. Auch die vorgesehene Ausweitung des eigenverantwortlichen Unterrichts auf 14 bis 16 Stunden trägt aus unserer Perspektive nicht zu einem Gewinn an Ausbildungsqualität bei. Entscheidend ist vielmehr die Frage, wie die gesamte Lehrkräftebildung ausgestaltet ist, wie die Übergänge zwischen den Phasen gelingen und an welchen Stellen wie viele angehende Lehrkräfte das System verlassen.

Gerade angesichts des Lehrkräftemangels sollte die Reform daran gemessen werden, ob es gelingt, mehr angehende Lehrkräfte erfolgreich zu qualifizieren, professionell zu begleiten und dauerhaft für den Beruf zu gewinnen. Die Empfehlungen des Masterplan - Lehrkräftebildung neu gestalten bieten hierfür einen geeigneten Orientierungsrahmen.