

A14 (Ä1) Ausbildungsqualität stärken, Lehrkräfteausbildung vernetzen: Ablehnung einer reinen Verkürzung des Vorbereitungsdienstes

Gremium: Frederic Meyer & Annabell Pescher (Sprecher*innen LAG Bildung)
Beschlussdatum: 13.09.2024
Tagesordnungspunkt: 4. Anträge

Antragstext

1 Bildungsforschung zeigt, dass der Bildungserfolg von Schüler*innen maßgeblich
2 von der Qualität der Lehrkräfte abhängt. Die Ausbildung von Lehrkräften muss
3 daher priorisiert und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Der
4 Vorbereitungsdienst (Referendariat) spielt eine zentrale Rolle und muss in enger
5 Abstimmung mit dem Lehramtsstudium und der Berufseingangsphase weiterentwickelt
6 werden. Besonders kritisieren wir die noch unzureichende Vernetzung dieser drei
7 Phasen, was aktuell zu Qualitätseinbußen führt.

8 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Schleswig-Holstein fordern daher:

9 1. Ablehnung einer reinen Verkürzung des Vorbereitungsdienstes

10 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Schleswig-Holstein sprechen sich gegen eine reine
11 Verkürzung des Vorbereitungsdienstes für Lehrkräfte aus. Eine Verkürzung
12 gefährdet die bisherige Qualität der Lehrkräfteausbildung, da wichtige Aspekte
13 wie professionelle Handlungskompetenz und die Lehrkräftepersönlichkeit in
14 kürzerer Zeit nicht ausreichend entwickelt werden können.

15 Das „Gutachten zur Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung“ der ständigen
16 wissenschaftlichen Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz muss
17 hinsichtlich der Empfehlungen, die Theoriephasen deutlich stärker mit
18 Praxiserfahrungen zu koppeln, genau auf die Anwendbarkeit in Schleswig-Holstein
19 untersucht werden. Die dafür notwendigen Strukturen und Prozesse, die aus den
20 Vorschlägen der SWK zur Lehrkräfteausbildung resultieren, müssen zunächst genau
21 beschrieben und unter wissenschaftlicher Begleitung erprobt werden. Denn eine
22 Diskussion über die Möglichkeit der Verkürzung des Vorbereitungsdienstes ist für
23 uns ausschließlich mit einer vorherigen Verbesserung der Vernetzung der
24 verschiedenen Ausbildungsphasen denkbar.

25 2. Steigerung der Attraktivität des Vorbereitungsdienstes

26 Wir erkennen die Notwendigkeit an, den Vorbereitungsdienst attraktiver zu
27 gestalten, um den Lehrberuf für junge Menschen zugänglicher und ansprechender zu
28 machen. Hierbei setzen wir auf eine bessere Balance zwischen Theorie und Praxis,
29 um die Bedürfnisse der Lehramtsanwärter*innen stärker zuberücksichtigen:
30 Erheblicher Zeitdruck und eine übermäßige Verdichtung der Ausbildungsinhalte
31 sind einer qualitativ hochwertigen Ausbildung nicht zuträglich. Daher fordern
32 wir:

- 33 • Erhöhung der Flexibilität bei der Gestaltung des Vorbereitungsdienstes, z.
34 B. durch die Möglichkeit, bestimmte Module individuell oder asynchron zu

35 vertiefen oder die Hausarbeit als Prüfungsform durch alternative
36 Zusatzqualifikationen (wie das Beratungszertifikat) zu ersetzen

- 37 • Studierende sollen durch gezielte Maßnahmen wie
38 Informationsveranstaltungen bereits im Studium besser auf den
39 Vorbereitungsdienst vorbereitet werden. Der Übergang von Studium zum
40 Vorbereitungsdienst soll ohne lange Wartezeiten erfolgen.
- 41 • Die Aufnahme in den Vorbereitungsdienst darf nicht allein von der
42 Abschlussnote abhängen. Zusätzliche Qualifikationen wie
43 Auslandsaufenthalte, gesellschaftliches Engagement und Fortbildungen sowie
44 individuelle Unterstützungsbedarfe sollten berücksichtigt werden.
- 45 • Besonders Referendar*innen mit individueller Mehrfachbelastung (Care-
46 Arbeit, Behinderungen usw.) sollen besser unterstützt werden. Das betrifft
47 beispielsweise die Flexibilisierung der Ausbildungszeiten und eine größere
48 Kulanz bei Fehlzeiten.

49 3. Stärkere Vernetzung von Studium und Vorbereitungsdienst

50 Wir fordern eine systematische und nachhaltige Verzahnung des Lehramtsstudiums
51 (erste Phase) mit dem Vorbereitungsdienst (zweite Phase). Diese Vernetzung soll
52 durch eine engere Kooperation zwischen den lehramtsqualifizierenden Hochschulen
53 und dem „Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein“ (IQSH)
54 erreicht werden, um den Wissenstransfer und die Praxisorientierung zu stärken.
55 Konkret schlagen wir vor:

- 56 • Sicherung der kontinuierlichen Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen
57 in allen Phasen der Lehrer*innenausbildung im Sinne eines gemeinsam
58 geplanten Spiralcurriculums unter Einbindung von Querschnittsaufgaben wie
59 Inklusion, Digitalisierung, Kulturelle Bildung usw.
- 60 • Gemeinsame Fortbildungen und Vernetzungstreffen für Hochschullehrende und
61 Studienleitungen des IQSH, um den Austausch strukturell sicherzustellen.

62 4. Einführung einer dritten Phase (Berufseingangsphase)

63 Wir sprechen uns für die Einführung einer Berufseingangsphase als dritte Phase
64 der Lehrer*innenausbildung aus. Diese wird von der SWK in ihrem „Gutachten zur
65 Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung“ empfohlen. Wir finden, dass eine
66 freiwillige Berufseingangsphase den Übergang in den Beruf erleichtern und den
67 Lehrkräften kontinuierliche Unterstützung bieten kann. Konkret fordern wir:

- 68 • Ein Mentoringprogramm an den Schulen, welches neuen Lehrkräften in den
69 ersten beiden Berufsjahren zur Seite steht. Regelmäßige Feedbackgespräche
70 mit erfahrenen Mentor*innen und mit anderen Lehrkräften sollen die
71 Reflexion der eigenen Praxis fördern.
- 72 • Monatliche Reflexionsseminare für Lehrkräfte in der Berufseingangsphase,
73 um den peergestützten Austausch der Berufseinsteiger*innen untereinander
74 zu fördern. Diese Seminare sollen als geschützter Raum für den kollegialen
75 Austausch und zur vertieften Auseinandersetzung mit beruflichen
76 Herausforderungen dienen. Die Reflexionsnetzwerke sollten lokal,

77 inhaltlich stark bedarfsorientiert selbstbestimmt sein und durch ein
78 Mentoring begleitet werden.

- 79 • Den Lehrkräften soll in der Berufseingangsphase bei vollen Bezügen und
80 abgesenkter Lehrverpflichtung ein prüfungsfreies Reflexionsangebot gemacht
81 werden.

82 5. Ermittlung des notwendigen Reformbedarfs im Vorbereitungsdienst

83 Wir setzen uns dafür ein, die Haltequote von Lehramtsstudierenden in Schleswig-
84 Holstein systematisch zu erfassen. Es ist entscheidend zu verstehen, wie viele
85 Absolvent*innen ihren Vorbereitungsdienst im Land antreten und welche Faktoren
86 sie davon abhalten. Nur dann können gezielte und bedarfsgerechte Maßnahmen
87 entwickelt werden, um die Abwanderung in andere Bundesländer oder Berufszweige
88 zu reduzieren und den Vorbereitungsdienst insgesamt attraktiver zu gestalten.

89 Konkret fordern wir:

- 90 • Eine Untersuchung, die ermittelt, wie viele Lehramtsabsolvent*innen aus
91 Schleswig-Holstein ihren Vorbereitungsdienst hier absolvieren und welche Gründe
92 dazu führen, dass einige diesen nicht in Schleswig-Holstein antreten oder sich
93 sogar einem anderen Beruf zuwenden.
94 • Eine ergänzende Abfrage bei Referendar*innen nach ihrem Staatsexamen, um deren
95 Gründe für eine mögliche Abwanderung oder den Verbleib in Schleswig-Holstein zu
96 erfassen.
97 • Basierend auf den Ergebnissen sollen Maßnahmen entwickelt werden, um den
98 Vorbereitungsdienst für angehende Lehrkräfte zu verbessern und somit auch dem
99 Lehrkräftemangel entgegenzuwirken.

100

101 Mit diesen Maßnahmen wollen wir sicherstellen, dass die Lehrer*innenbildung in
102 Schleswig-Holstein zukunftsfähig, praxisnah und attraktiv bleibt. Die
103 langfristige Qualität der schulischen Bildung hängt entscheidend von der
104 Ausbildung und Unterstützung der Lehrkräfte ab.

Antrag in leichter oder einfacher Sprache

105 Der Erfolg von Schülerinnen und Schülern hängt von guten Lehrkräften ab.
106 Schüler*innen lernen mit guten Lehrkräften besser.

107 Deshalb brauchen Lehrkräfte eine gute Ausbildung.

108 Diese Ausbildung muss immer weiter verbessert werden.

109 Die Ausbildung der Lehrkräfte hat drei wichtige Teile:

- 110 • Das Studium
111 • Der Vorbereitungsdienst (auch Referendariat genannt)
112 • Die Zeit nach dem Vorbereitungsdienst, wenn Lehrkräfte anfangen, zu
113 arbeiten

114 Schwierig ist:

115 Die drei Teile sind nicht gut miteinander verbunden.

116 Das macht die Ausbildung schlechter.

117 Außerdem müssen die Lehrkräfte in immer weniger Zeit immer mehr lernen.

118 Was wollen wir ändern?

119 1. Wir sind gegen eine Verkürzung des Vorbereitungsdienstes.

120 Wir sagen:

121 Der Vorbereitungsdienst darf nicht kürzer werden.

122 Dann lernen die neuen Lehrkräfte nicht genug.

123 Sie brauchen Zeit, um sich zu verbessern.

124 Zum Beispiel Sachen wie:

- 125 • Die Arbeit als Klassenlehrkraft
- 126 • Das Sprechen mit den Schülerinnen und Schülern
- 127 • Das Sprechen mit den Eltern oder Kollegen

128 Deshalb wollen wir:

- 129 • Keine einfache Verkürzung des Vorbereitungsdienstes
- 130 • Erst sollen die drei Ausbildungsteile besser verbunden werden
- 131 • Danach kann man in Ruhe schauen, ob eine Verkürzung klug ist

132 2. Der Vorbereitungsdienst muss attraktiver werden.

133 Wir finden:

134 Der Vorbereitungsdienst muss besser werden.

135 Damit mehr junge Leute auch Lehrkraft werden wollen.

136 Was bedeutet das genau?

- 137 • Lehrkräfte sollen genug Zeit haben, neue Dinge auszuprobieren.
- 138 • Lehrkräfte sollen mehr mitentscheiden können, wie sie lernen wollen. Zum
139 Beispiel könnten sie manche Dinge in anderer Reihenfolge lernen. Oder
140 Dinge zuhause nacharbeiten.
- 141 • Der Übergang zwischen Studium und Vorbereitungsdienst soll ohne lange
142 Pausen möglich sein.
- 143 • Der Start in den Vorbereitungsdienst soll nicht nur von der Note abhängen.
144 Auch andere Dinge sollen wichtig sein. Zum Beispiel das Ehrenamt oder ob
145 man im Ausland war.
- 146 • Lehrkräfte mit vielen Aufgaben neben der Schule (zum Beispiel
147 Kinderbetreuung) sollen mehr Unterstützung bekommen.

148 3. Studium und Vorbereitungsdienst müssen besser verbunden werden.

149 Lehramtsstudium und der Vorbereitungsdienst sollen besser zusammenpassen.

150 Was bedeutet das genau?

151 • Alle drei Teile der Ausbildung sollen aufeinander aufbauen. Dabei soll es
152 besonders um wichtige Themen wie Inklusion und Digitalisierung gehen.

153 • Die Ausbilder sollen sich mehr austauschen und gemeinsam die Ausbildung
154 verbessern.

155 4. Eine dritte Phase der Lehrerausbildung einführen.

156 Wir fordern:

157 Es soll einen dritten Teil in der Ausbildung für Lehrkräfte geben.

158 Dieser kommt nach dem Vorbereitungsdienst.

159 Er heißt: Berufseingangsphase

160 Neue Lehrer sollen damit gut in den Beruf starten.

161 Was bedeutet das genau?

162 • Dieser Teil der Ausbildung soll freiwillig sein.

163 • Lehrkräfte sollen ein Mentoringprogramm bekommen. Das bedeutet: Erfahrene
164 Lehrerinnen helfen ihnen. Und tauschen sich mit ihnen aus.

165 • Es soll regelmäßige Treffen für Austausch geben.

166 • Lehrkräfte sollen in der Anfangszeit weniger unterrichten. Dann können sie
167 mehr über ihren Unterricht nachdenken.

Begründung

Erfolgt mündlich.

Aus der LAG gab es ein mehrheitlich positives Votum für den Antrag. Dieses war allerdings außerhalb der Frist für Umlaufbeschlüsse.

Unterstützer*innen

Leon Bossen (KV Flensburg); Tobias Lentz (KV Flensburg); Lennert Pasberg (KV Segeberg); Alexandra Königshausen (KV Flensburg); Marc Jöns (KV Flensburg); Scarlett Schmit (KV Steinburg); Ellen Kittel (KV Flensburg); Hans-Peter Hopp (KV Ostholstein); Falk Bednarski (KV Flensburg); Fabian Osbahr (KV Segeberg); Inga Asmussen (KV Kiel); Katja Claussen (KV Flensburg); Gabriele Piachnow-Schmidt (KV Steinburg); Ramon Arndt (KV Steinburg); Birgit Asmus-Mrozek (KV Steinburg); Malte Harlapp (KV Stormarn); Ulrike Lahrmann (KV Steinburg); Sven Gebhardt (KV Flensburg); Annette Granzin (KV Ostholstein); Jan-Hendrik von Zelewski (KV Kiel); Saskia Grobe (KV Steinburg); Kirsten Schaltenberg (KV Schleswig-Flensburg); Britta Baar (KV Dithmarschen); Zoé Engel (KV Kiel)