

SWK Gutachten Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht

"Damit Schule gelingt - Lehrkräftebildung neu
denken" am 17.04.2024, digital



Einführung

Aktuelle Herausforderungen – Anforderungen an Lehrkräfte



- Ein Fünftel bis ein Drittel der Schüler:innen erreicht die **Mindeststandards in Kernfächern nicht** (IQB-Bildungstrend, IGLU, PISA)
- Ein Fünftel der Schüler:innen zeigt **Auffälligkeiten in der sozial-emotionalen Entwicklung** (KIGGS)
- Kinder und Jugendliche aus **sozial benachteiligten Familien** sind von Rückständen bei fachlichen Kompetenzen und sozial-emotionaler Entwicklung besonders betroffen
- Eine wachsende Zahl von Schüler:innen hat einen besonderen **sprachlichen oder sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf**

Anlage des Gutachtens – Arbeitsprogramm der SWK



- Beginn des Arbeitsprozesses im Juni 2022
- Umfangreiche Beteiligung
 - Anhörungen von Expert:innen aus dem In- und Ausland zur Analyse der Situation im Mai 2023
 - Anhörung relevanter Stakeholder zur Umsetzbarkeit im September 2023
- Gutachten in vier Kapiteln

Gutachten zur langfristigen Reform der Lehrkräftebildung



Veröffentlichung im Dezember 23

Ziele des Gutachtens



Ziele des Gutachtens

- Entwurf eines klar strukturierten Qualifikationssystems über alle drei Phasen, das Zugangsvoraussetzungen und Qualifikationsziele eindeutig definiert und den Erwerb erforderlicher Kompetenzen ermöglicht
- Überführung der Vielzahl von Sondermaßnahmen in dieses System, um flexibel auf akute Bedarfslagen reagieren zu können
- Schaffung von Perspektiven durch Weiterbildung in Verbindung mit der Entwicklung von Karrierewegen

Leitfragen

- Wie kann der Bedarf an Lehrkräften verlässlich vorhergesagt und geplant werden?
- Wie können mehr Studierende gewonnen und wie sollten sie im Studium sowie dem Vorbereitungsdienst begleitet werden für eine Erhöhung des Ausbildungserfolgs?
- Wie muss die Qualifizierung in der ersten und zweiten Phase gestaltet werden, damit Lehrkräfte relevante Kompetenzen aufbauen ?
- Wie müssen Fort- und Weiterbildung gestaltet werden, damit Lehrkräfte Kompetenzen für sich verändernde Anforderungen sowie für neue Funktionen erwerben?



Optimierung von Prognosen zum Lehrkräfteeinstellungsangebot und -bedarf



Empfehlungen



Empfehlung 1: Daten für eine verlässliche und vergleichbare Prognose systematisch erheben und vorhandene Datenlücken in allen Ländern schließen. Dies umfasst:

1. Daten zu Studienanfänger:innen im Lehramtsstudium verlässlich erheben
2. Datenlücken zur Beschreibung der Entwicklung des Lehrkräftebestands schließen
3. Daten zu Berufsverläufen im Vorbereitungsdienst und zum Übergang aufarbeiten und bereitstellen
4. Einigung auf gemeinsame Qualitätsstandards bei allen für die Prognosen genutzten Daten.

Empfehlung 2: Transparenz über die in die Prognosen eingehenden Annahmen in allen Ländern herstellen. Dies umfasst:

1. Darlegen, wie der Verbleib der neu in den Schuldienst eintretenden Lehrkräfte bei der Vorausschätzung des Lehrkräftebestandes berücksichtigt wird
2. Transparenz über die Berücksichtigung bildungspolitischer Reformmaßnahmen
3. Transparenz über in die Prognosen eingehende Annahmen.



Empfehlung 3: Lehrkräftebedarf und -angebot in allen Ländern bedarfsgerecht und vergleichbar modellieren. Dies umfasst:

1. Länderübergreifend darauf verständigen, welche Variante der koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes für die eigenen Prognosen genutzt wird
2. demographische Entwicklung kontinuierlich beobachten und Bevölkerungsvorausberechnungen schneller veröffentlichen
3. die jeweils aktuellsten Bevölkerungsvorausberechnungen in allen Ländern für die Prognose der Zahl der Schüler:innen bzw. der Lehramtsstudierenden nutzen
4. Übergangsquoten entlang der Bildungskette an aktuelle Entwicklungen anpassen
5. ländereinheitliche Standards bzw. vergleichbare Annahmen bei eigenen Bevölkerungsvorausberechnungen entwickeln
6. Prognosen schulformspezifisch und in ausgewählten Fächern auch fachspezifisch erstellen.

Demographische Ausgangslage

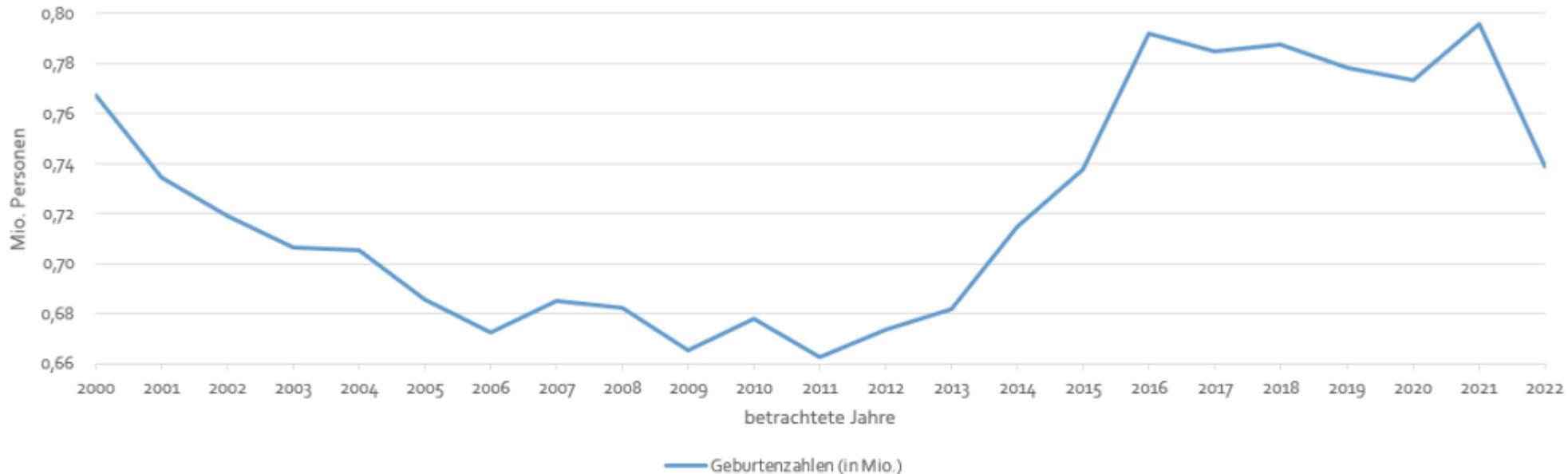


Abbildung 1: Entwicklung der Geburtskohortenstärke in Deutschland zwischen 2000 und 2022
(Quelle: Statistisches Bundesamt, 2023b)

Großen Schülerzahlen stehen kleine Kohorten von Studienanfänger:innen gegenüber
⇒ nachhaltige Kehrtwende erst, wenn die 2014 Geborenen ein Studium aufnehmen. Studienabschlüsse sind dann frühestens 2038 zu erwarten.
⇒ Verschiebung des Bedarfs an Lehrkräften von der Grundschule in die Sekundarstufe, insbesondere nicht-gymnasiale Schulen MINT-Fächer



Gewinnung von Studierenden, Sicherung von
Studienerfolg und phasenübergreifende
Optimierung der Ausbildung

2.



Empfehlung 4: Studienberechtigte, insbesondere nicht-traditionelle Zielgruppen gezielt für ein Lehramtsstudium, vor allem für die vom Mangel betroffenen Fächer und Schulformen, ansprechen.

Dies umfasst :

1. eine bundesweite Werbekampagne aufsetzen zu Zugangswegen in das Lehramt und Informationen bündeln auf gut auffindbaren, zielgruppenorientiert gestalteten Karriereportalen
2. Zielgruppen in ihrem beruflichen Orientierungsprozess systematisch unterstützen
3. Rekrutierungsstrategien für die unterschiedlichen Zielgruppen ausbauen z. B. über Scouting
4. Finanzierungsmöglichkeiten und Anreize erweitern und Zielgruppen informieren
5. Steuerung des Angebots und der Ausschöpfung der Studienplätze optimieren:
 - neue Studienplätze in Mangelbereichen schaffen
 - Aufhebung von Zulassungsbeschränkung im Zusammenwirken von Ländern und Hochschulen prüfen
 - Bewerbungsverhalten systematisch beobachten und gezielt nachsteuern.



Empfehlung 5: Studierbarkeit datengestützt verbessern sowie soziale und akademischen Integration in den Hochschulen stärken. Dies umfasst:

1. eine Datengrundlage zu bundesweit abgestimmten Indikatoren des Studienerfolgs schaffen, um strukturelle sowie hochschuldidaktische Handlungsbedarfe zu identifizieren und gezielte Beratungs- sowie Unterstützungsangebote anbieten zu können
2. Folgende Aspekte in Akkreditierungsverfahren stärker berücksichtigen:
Überschneidungsfreiheit; Anzahl, Form und Verortung von Prüfungen; Professionsbezug der Veranstaltungen; Berücksichtigung Indikatoren des Studienerfolgs; Anrechnungs- und Anerkennungspraxis
3. Möglichkeiten für ein Studium in Teilzeit mit angepasstem Studienplan ausbauen
4. Tätigkeiten als begleitete Vertretungslehrkraft auf begleitete Praxisphasen anrechnen
5. Maßnahmen der sozialen und akademischen Integration in das Studium stärken sowie eine frühe Verankerung von Orientierungspraktika etablieren.

Empfehlungen



Empfehlung 6: Stellenwert der Lehrkräftebildung an Universitäten durch strukturelle Verankerung und gezielte Anreize erhöhen. Dies umfasst:

1. Lehrkräftebildung sichtbar verankern: auf Leitungsebene, in den Strategien, durch Anreize und akademische Gratifikationen sowie im Rahmen von Berufungs- und Bleibvereinbarungen
2. die strategische Rolle von Zentren für Lehrkräftebildung o. ä. hochschulgesetzlich verankern und sie als wirkmächtige Einrichtungen mit Forschungsauftrag und professoraler Leitung stärken
3. auf Basis einer verbesserten Datenlage längerfristige Zielvereinbarungen zur Verbesserung des Studienerfolgs zwischen Land und Universitäten sowie zwischen Universitätsleitungen und Fakultäten treffen
4. Anreize für die weitere Strukturentwicklung, praxisorientierte Interventionsforschung und bundesweite Vernetzung im Anschluss an die Qualitätsoffensive Lehrerbildung mit Unterstützung des Bundes schaffen.

Empfehlung 7: Phasenübergreifende, verlässliche Abstimmungsstrukturen und Verfahren des Qualitätsmanagements etablieren sowie Übergang zwischen 1. und 2. Phase weiterentwickeln. Dies umfasst:

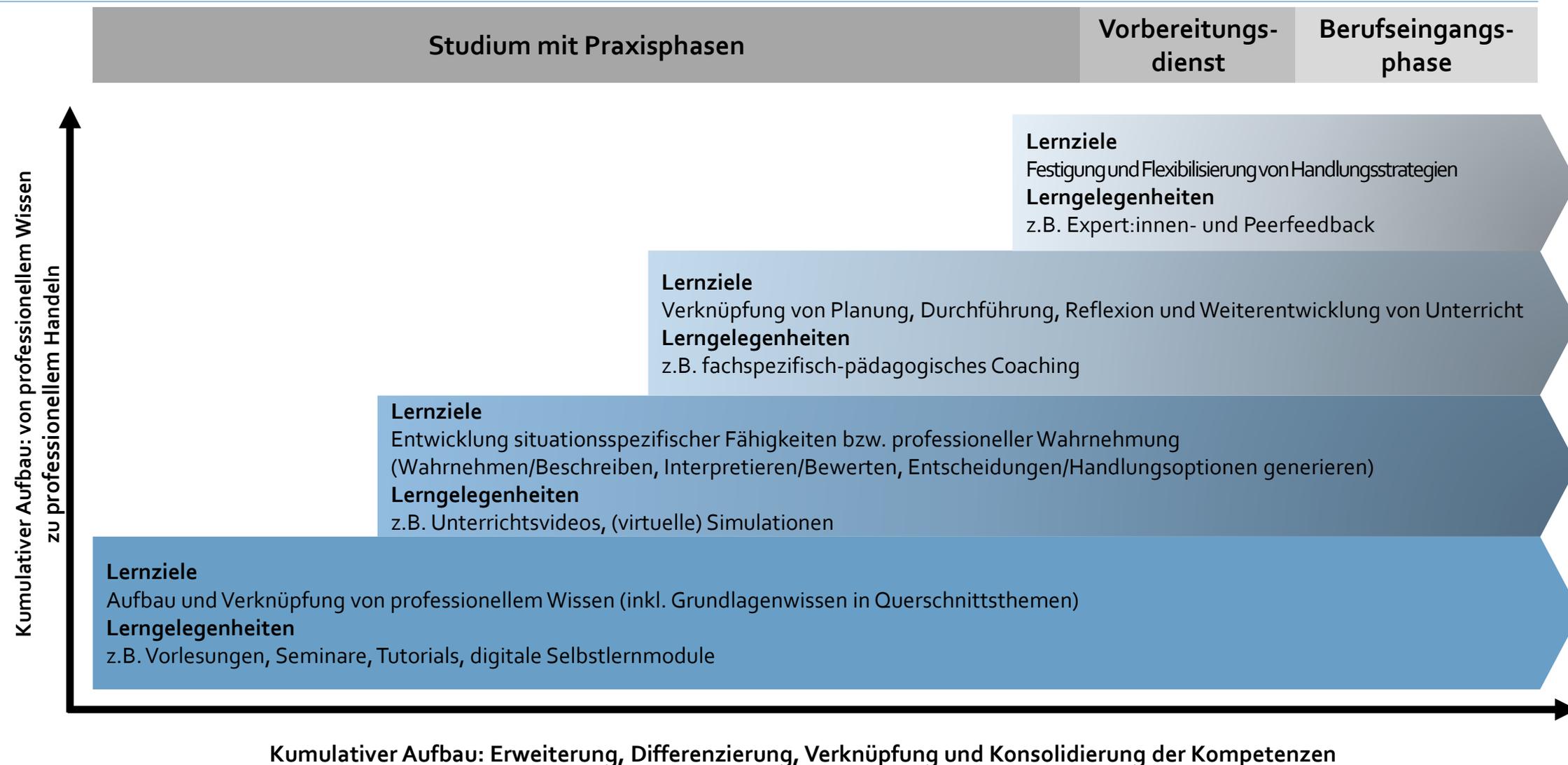
1. dauerhafte phasen- und standortübergreifenden Strukturen für Kooperation und Abstimmung etablieren
2. ein unabhängiges, systematisches Qualitätsmanagement, das auch die zweite Phase umfasst, entwickeln
3. Einstiegsmöglichkeiten in den Vorbereitungsdienst stärker flexibilisieren und den Übergang zwischen den Ausbildungsphasen enger begleiten.



Organisation und Gestaltung einer
wissenschaftsbasierten
Lehrkräftebildung für den Aufbau
professioneller Kompetenzen

3. ■

Modell zum kumulativen Kompetenzaufbau





Empfehlung 8: Wissenschaftsbasierte Lehrkräftebildung in der ersten und zweiten Phase mit hohem Bezug zu den unterrichtlichen Anforderungen im Sinne eines kumulativen Kompetenzaufbaus gestalten. Dies umfasst:

1. Kohärentes Curriculum über die erste und zweite Phase sowie die Berufseinstiegsphase entwickeln
2. Verknüpfung von Theorie und Praxis optimieren (insbesondere Unterrichtspraktiken) etwa durch die Einbindungen der (Fach)Seminarleiter:innen der zweiten Phase in die Begleitung der Praxisphasen in der ersten Phase
3. Mentor:innen und (Fach-)Seminarleiter:innen wissenschaftsbasiert qualifizieren
4. Vorbereitungsdiensts und Berufseinstiegsphase weiterentwickeln (Verkürzung der Erstqualifizierung auf 6 Jahre)



Empfehlung 9: Wissenschaftsbasierten, qualifizierten zweiten Weg in den Lehrkraftberuf eröffnen.

Dies umfasst:

1. Entsprechende Studiengänge (Master of Education) etablieren
 - Modell allgemeinbildendes Lehramt Sekundarstufe
 - Modell allgemeinbildendes Lehramt Grundschule
 - Modelle für die Beruflichen Fachrichtungen
 - Modelle für das Lehramt sonderpädagogische Förderung
2. Akkreditierung der neuen Studiengänge
3. Mindestanforderungen an Sondermaßnahmen zum Quer- und Seiteneinstieg in das Lehramt definieren und Sondermaßnahmen auslaufen lassen

Empfehlungen



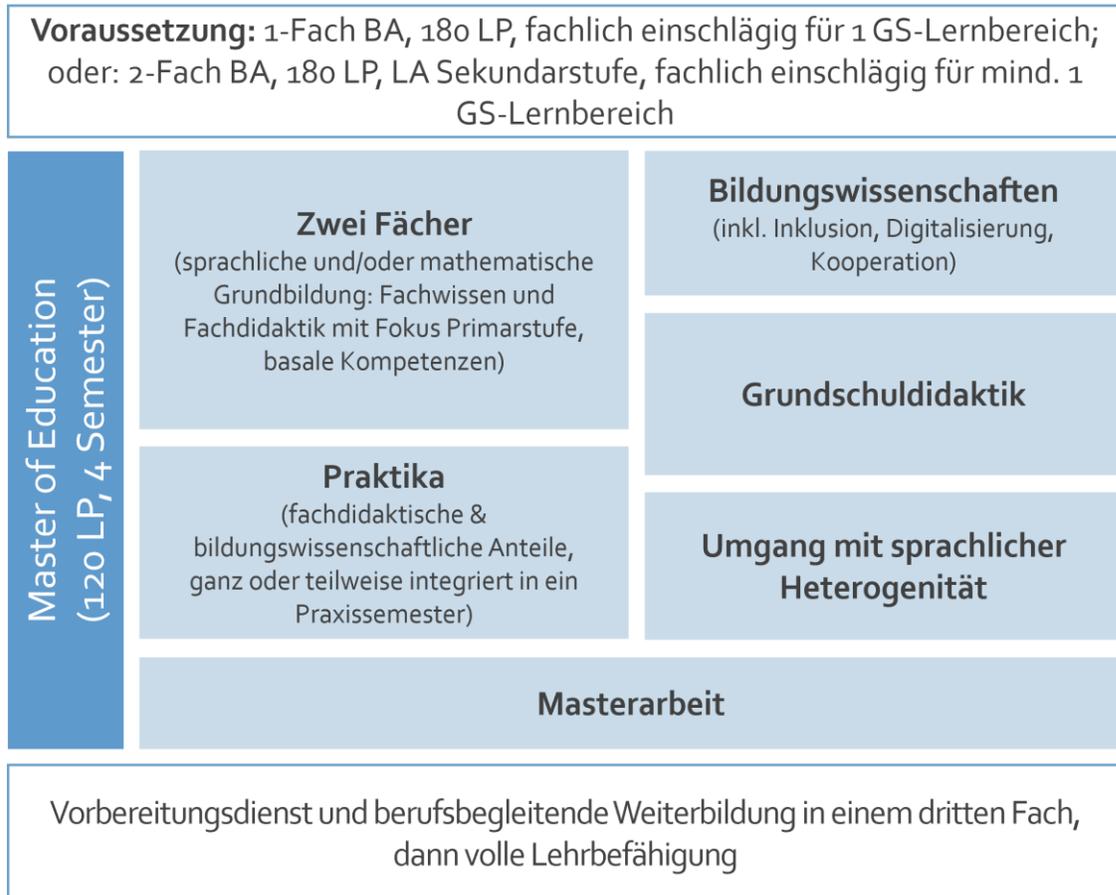
Empfehlung 9: Veranschaulichung der Modelle am Beispiel *Allgemeinbildendes Lehramt, Sekundarstufe*



Zweiter Weg Grundschule



Empfehlung 9: Veranschaulichung der Modelle am Beispiel *Allgemeinbildendes Lehramt, Grundschule*





Organisation- und Gestaltung einer
forschungsbasierten Fort- und
Weiterbildung für eine kontinuierliche
Kompetenzentwicklung von Lehrkräften

4.



Empfehlung 10: Angebote der Lehrkräftefortbildung zu einem forschungsbasierten, bedarfsorientierten und qualitätsgesicherten Fortbildungssystem (auf der Grundlage eines ländergemeinsamen Qualitätsrahmens) ausbauen. Dies umfasst:

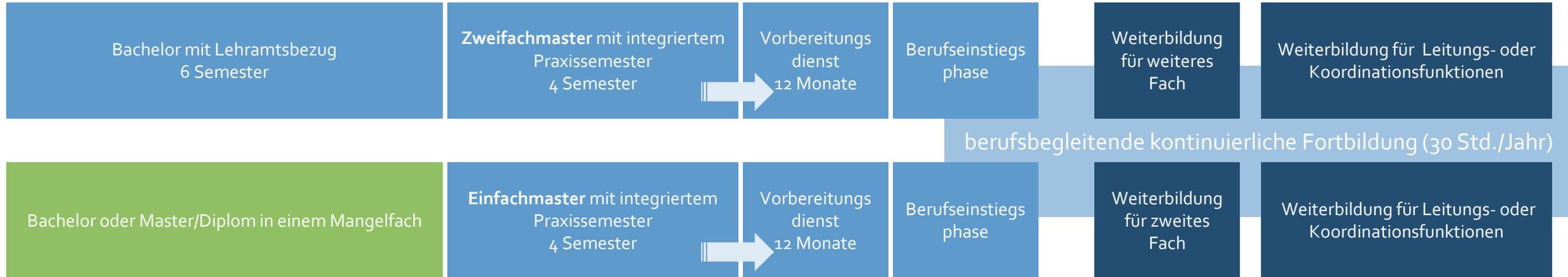
1. eine systematische datenbasierte Angebotsplanung einführen
2. Kollegiale Fortbildung stärken
3. Mentor:innen für die Lehrkräftebildung der ersten und zweiten Phase systematisch und kontinuierlich fortbilden
4. eine systematische Qualitätssicherung (Dozent:innen, Curricula, Zertifizierung und Evaluation) gewährleisten
5. Kooperation von Universitäten und Landesinstituten stärken
6. transparente Finanzierungsmodelle entwickeln
7. eine quantifizierte Fortbildungsverpflichtung (30 h/Jahr) einführen.



Empfehlung 11: Weiterbildungen und Karrierewege für ein weiteres Unterrichtsfach bzw. sonderpädagogische Förderschwerpunkte sowie für Leitungs- und Assistenzfunktionen in Schule und Unterricht ausbauen. Dies umfasst:

1. neue zertifizierte modulare Qualifikationsformate an Universitäten implementieren und Voraussetzungen für deren nachhaltigen Finanzierung schaffen
2. Master- und Promotionsstudiengänge ausbauen für Leitungspositionen und Koordinationsfunktionen in Schulleitung, -management und -verwaltung sowie in der Aus- und Fortbildung
3. modularisierte Weiterbildungsangebote als Bachelorstudiengänge für Assistenzlehrkräfte mit eingeschränkter Lehrbefähigung entwickeln.

Qualifizierungs- und Karrierewege im Lehramt



Qualifizierungs- und Karriereweg *Teaching Assistant*



- *Mögliche Profile:
- Förderung basaler Kompetenzen
 - Unterstützung bei besonderem Förderbedarf
 - Digitales Lernen

- Zugangsvoraussetzungen
- Verpflichtende Erstqualifizierung (1. und 2. Phase)
- Verpflichtende 3. Phase
- Fakultative Weiterbildungen



Ständige
Wissenschaftliche
Kommission

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit