

Stellungnahme des bak Lehrerbildung Hessen zur Novellierung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes

„Wir bilden derzeit Lernende für Arbeitsplätze aus, die noch nicht existieren, um Technologien einzusetzen, die noch nicht erfunden wurden, damit sie Probleme lösen, von denen wir noch nicht einmal wissen, dass sie Probleme sein werden.“

Richard Riley, US-Bildungsminister unter Präsident Bill Clinton

Herausforderungen

Das 21. Jahrhundert stellt neue Anforderungen an Gesellschaft, Wirtschaft und natürlich auch an Bildung. Die Auswirkungen der digitalen Transformation sind längst zu spüren, alles ist im Fluss, unsere Welt ändert sich und wird sich weiter radikal und rasant ändern.

In all dem Wandel ist für den bak eine qualitätsvolle Lehrerbildung eine unabdingbare Konstante, eine *conditio sine qua non*. Es ist unstrittig, dass es sehr gut ausgebildeter Lehrkräfte bedarf, um den gesetzlich verankerten Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule in der heutigen Zeit verantwortungsvoll und zielführend erfüllen zu können. Neben Wissensvermittlung und Kompetenzerwerb sieht der bak mit Blick auf Kindheit und Jugend heute dabei auch einen erhöhten Bedarf an Themen wie Erziehen, Beraten, Orientierung geben, Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, Umweltbewusstsein, Demokratieerziehung, Herzens-, Persönlichkeits- und Wertebildung.

Unterricht und Lehrkräftebildung sind äußerst anspruchsvolle Aufgaben, die Zeit brauchen, um gleichzeitig breites und in vielen Bereichen auch tiefes Wissen und Können auszubilden – gemäß dem, was auch das Hessische Schulgesetz unter dem Begriff „Bildung“ versteht (HSchG §§ 1).

Der bak Lehrerbildung begrüßt daher die Novelle des HLbG. Unsere Erfahrungen der letzten Jahre haben eindeutig gezeigt, dass eine **Novellierung nachhaltig erfolgreich** ist, wenn sie auf eine Lehrerbildung aus einem Guss abzielt und folgende Grundsätze intensiver verfolgt bzw. beibehält:

- **Flexibilisierung** in Bezug auf aktuelle Herausforderungen für das Bildungssystem durch gesellschaftliche Veränderungen,
- **Individualisierung** in Bezug auf die biografisch angelegt unterschiedlichen Ausbildungswege,
- Fokussierung der **Entwicklung** von Lehrkräften - Feedback zu Eignung und Ausbildungsleistung bei gleichzeitiger Erweiterung bewertungsfreien Lernens.

So wie die zukünftigen Lehrerinnen und Lehrer Schule, Erziehung und Unterricht gestalten sollen (s.o.), so sollte auch Ausbildung im Sinne der doppelten Vermittlungspraxis gestaltet werden. Die berufliche Tätigkeit in Schulen muss deshalb Struktur gebend für die Lehrerbildung sein. Dies beinhaltet. z. B. Wertevermittlung, Kommunikation/ Kooperation und Austausch fördern, Trennung von Lernen und Leisten, Lernprozesse beraten und unterstützen, Selbstreflexion anregen, Haltung entwickeln.

Ganz in diesem Sinne befürwortet der bak Verlautbarungen der Hessischen Lehrkräfteakademie, wonach Nachhaltigkeit, Ganzheitlichkeit, Prozesshaftigkeit sowie Orientierung an den vier Kompetenzbe-

reichen der KMK als Leitideen bei der Novellierung dienen sollen. Ebenso unterstützt der bak die Anstrengungen, dem Lehrermangel abzuhelpfen, und die Bemühungen zu Nachhaltigkeit in der Bildungsverwaltung.

Lösungsansätze

Erste Phase/Studium

- Im Sinne einer „Lehrerbildung aus einem Guss“ ist eine verstärkte und rechtlich verbindliche Kooperation zwischen den drei Phasen der Lehrerbildung dringend erforderlich.
- Die Praxisphasen der universitären Ausbildung müssen im Sinne der Berufseignung, der Kontinuität und des biografischen Ausbildungsansatzes von Ausbildungskräften aus den Studienseminaren umgesetzt werden. Hier ist eine klare Zuweisung von Aufgaben und Ressourcen durch das Kultusministerium an die Hessische Lehrkräfteakademie notwendig.
- Die Mittel für die Begleitung der Praxisphasen müssen in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftsministerium zur Verfügung gestellt werden.

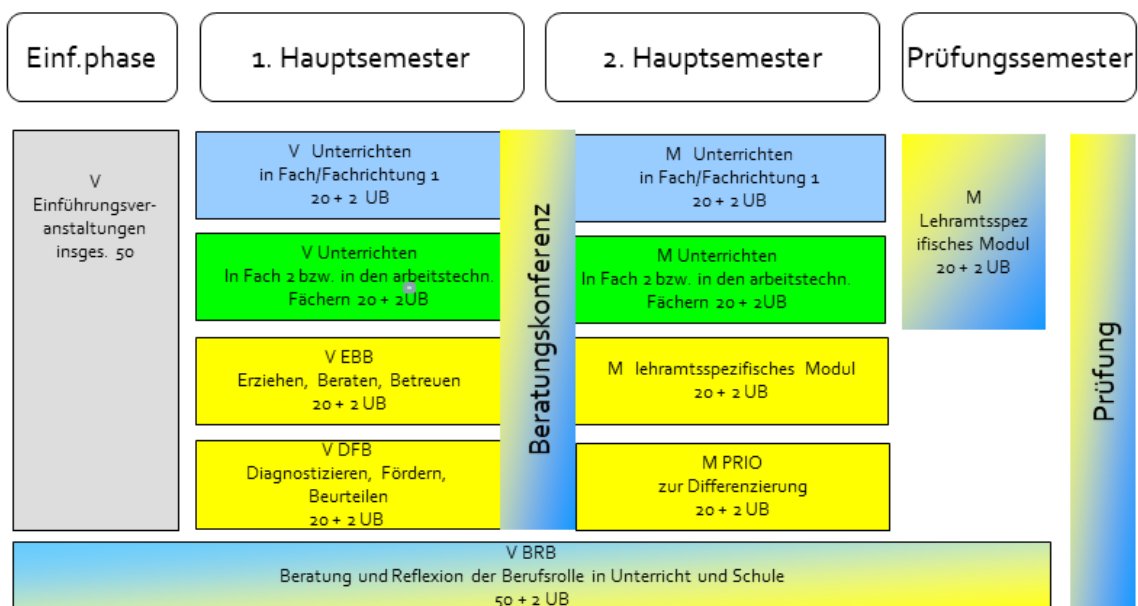
Zweite Phase/Pädagogischer Vorbereitungsdienst

Der bak begrüßt die Aussage des Koalitionsvertrags, die Dauer des Vorbereitungsdienstes bei 21 Monaten zu belassen, da wirksame Lehrerbildung neben den erforderlichen Ressourcen vor allem Zeit braucht. Er hält allerdings Änderungen angesichts der aktuellen Herausforderungen für unabänderlich. Diese beinhalten die folgenden Zielrichtungen:

- prioritäre Ausbildungsaufgaben mit höherem Grad an Flexibilisierung und Individualisierung werden je aktuell integriert,
- Lehrkräfte erhalten mehr Zeit zum Lernen durch weniger Bewertung und mehr Beratung, Entwicklung und Lernen kann sichtbar gemacht werden,
- zur Differenzierung und Individualisierung muss neben der bisher gültigen Option der Verkürzung eine Verlängerung der Ausbildung in begründeten Ausnahmefällen möglich sein.

Für die Organisation der Ausbildung hat der bak ein Strukturmodell entwickelt. In diesem sind die Beratungsgespräche als verbindliche Beratungskonferenz vorzusehen.

Entwurf für die Ausbildungsorganisation nach HLBG Novelle



M – Modul bewertet - in allen Modulen werden mindestens zwei Unterrichtsbesuche durchgeführt (die angegebenen Zeiten sind Präsenzzeiten)
V – Ausbildungsveranstaltung nicht bewertet

- Die Struktur der Ausbildung bleibt erhalten.
- Alle Veranstaltungen in der Einführungsphase bleiben erhalten.
- Die vier Module im ersten Hauptsemester werden im Veranstaltungsformat mit je 2 beratenden Unterrichtsbesuchen durchgeführt, es findet keine Bewertung in Notenpunkten zu einzelnen Unterrichtsbesuchen statt.
- Am Ende des ersten Hauptsemesters erhebt ein Ampelsystem den Ausbildungsstand.
- Im Ampelsystem geben alle Ausbildungskräfte, die Schule und auch die LiV eine Bewertung ab, die in den nachfolgenden Begründungen (S. 5) erläutert wird.
- Die Beratungskonferenz unter Vorsitz der Seminarleitung und unter Teilnahme der Ausbildungskräfte und Schulleitungsververtretungen legt im Falle der zu diesem Zeitpunkt nicht ausreichenden Ausbildungsleistungen fest, ob und in welchem Bereich eine Nachprüfung angesetzt oder eine Verlängerung der Ausbildung festgelegt wird.

Verringerung des Lehrermangels

Die Quereinsteigsmodelle (QUIV, QUIS, QUEM, QUEMI, etc.) müssen verstetigt und konsolidiert werden. Die Weiterbildungs- und Ausbildungsanteile müssen nachhaltig miteinander verwoben werden, damit die notwendigen Qualitätsstandards der Ausbildung garantiert werden.

Als Möglichkeit zur in Ausnahmefällen ggf. sinnvollen Zulassung zur Ausbildung im beruflichen Lehramt für gymnasiale Studienabschlüsse stellt der bak gerne eine Synopse als Gesetzentwurf zur Verfügung.

Nachhaltigkeit der Bildungsverwaltung

Der bak fordert für eine moderne Lehrerbildung eine moderne Verwaltung, d.h., eine Dezentralisierung der Verwaltung und die Wiederherstellung des Status' „Dienststelle“ für die Studienseminare. Diese Veränderung wäre kostenneutral, würde Vertrauen stärken, die Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen vor Ort erleichtern und zu passgenaueren Verwaltungsabläufen führen. Dass Studienseminare in eigenständiger Form sehr erfolgreich arbeiten können, hat nicht zuletzt die Bewältigung der durch die Corona-Pandemie bedingten außergewöhnlichen Belastungen der vergangenen Monate gezeigt.

In diesem Zusammenhang fordert der bak zudem die längst überfällige Berücksichtigung aller Studienseminare bei der Verteilung von Beförderungsstellen, um langjährigen Ausbildungsbeauftragten bei Übernahme zusätzlicher Aufgaben im Studienseminar vergleichbare Karrierechancen wie an einer Schule zu eröffnen und somit Wettbewerbsnachteile im Vergleich mit den Schulen auszugleichen.

Die Anwendung der Pflichtstundenverordnung muss für Ausbildungsbeauftragte und die hauptamtlichen Ausbildungskräfte im GHRF-Bereich und bei den Fachlehrerinnen und Fachlehrern für arbeits-technische Fächer gleich sein.

Begründungszusammenhänge

Erste Phase/Studium

Das Praxissemester ist nur dann sinnvoll, wenn es professionell begleitet wird und die Studierenden ein realistisches Bild vom Schulalltag erhalten. Ausbildungskräfte aus den Studienseminaren haben in diesem Zusammenhang zwei Alleinstellungsmerkmale. Neben großen Erfahrungen in der Ausbildung von Lehrkräften sind sie einerseits geübt in der Diagnose der Leistungen und Eignung. Andererseits sind nur sie in der Lage, systemisches Wissen aus schulübergreifenden Entwicklungen aufgrund eigener Erfahrungen in den Praxisphasen des Studiums einfließen zu lassen.

In diesem Kontext muss das Verhältnis von Theorie und Praxis in der Lehrerbildung geklärt werden. Ein Studium soll ein fachlich breites Fundament und Wissenschaftsfähigkeit herstellen sowie Reflexion - unabdingbar für den Beruf der Lehrkraft – ermöglichen, d.h., auch Distanz vom praktischen Handeln gewähren. Gleichzeitig müssen die Aufgaben schulischer Arbeit realistisch in den Blick genommen werden und letztlich auch frühzeitige und vor allem an der schulischen Praxis orientierte Rückmeldung zur Eignung möglich sein – auch wenn diese kaum rechtliche Relevanz haben werden.

Zweite Phase/Pädagogischer Vorbereitungsdienst

Auch unter Beibehaltung der Dauer der Ausbildung ist diese Phase relativ kurz bzw. begrenzt. Es ist daher nach Auffassung des BAK keine Lösung, immer neue Themen in diese Phase zu integrieren (Sprachsensibilität, Digitalisierung, Inklusion, Globales Lernen u.a.m.) und diese als „Querschnittsaufgaben“ zu bezeichnen. Ein auf Vollständigkeit zielendes „Lernen auf Vorrat“ funktioniert neuropsychologisch nicht. Den LiV sollte daher in Bezug auf obige Inhalte eine Schwerpunktsetzung (z. B. je nach aktueller Situation an ihrer Ausbildungsschule) ermöglicht werden bzw. es muss hingenommen werden, dass einiges auch erst nach dem Referendariat „on the job“ gelernt wird (schließlich sind dann noch 40 Jahre Zeit!). Viel wichtiger als inhaltliche Vollständigkeit ist die Entwicklung einer Haltung.

Will man kompetenzorientiert und individualisiert ausbilden, ist es für LiV und ihren Ausbildungserfolg erforderlich, mehr Zeit zum „Sich-Ausprobieren“, zum Einholen von Beratung ohne Bewertungsdruck zu haben. Inhaltliche Flexibilität mit der Möglichkeit des Eingehens auf die Bedürfnisse der LiV und mit der Möglichkeit für diese, ihren Lernprozess (in Teilen) selbst zu steuern, ist daher ein essentielles Desiderat des BAK für die 2. Phase der Lehrerbildung und des damit verbundenen Organisationsmodells.

Die wesentlichen Elemente dieses Modells sind:

- Der Vorbereitungsdienst dauert weiterhin 21 Monate und gliedert sich in eine Einführungsphase und drei Folgesemester.
- Verkürzungsmöglichkeit des Vorbereitungsdienstes und Teilzeitreferendariat werden ebenfalls beibehalten.
- In der Einführungsphase orientieren die LiV sich an ihrer Ausbildungsschule, hospitieren im Unterricht und unternehmen Unterrichtsversuche unter Anleitung. Mit Beginn des Referendariats wird ihnen eine Ausbilderin/ein Ausbilder als „Ausbildungsbegleiterin/Ausbildungsbegleiter“ zur Seite gestellt, die/der die Aufgabe hat, die LiV in allen wesentlichen Belangen des Referendariats und ihres Lernprozesses ohne Bewertungsdruck zu beraten.
- Ersatz der pädagogischen Facharbeit durch ein Modul zu den jeweils aktuellen prioritären Herausforderungen, das als lehramtsspezifisches flexibles Wahlpflichtmodul angelegt ist.
- Intensivierung der beratenden Begleitung der individuellen Lernwege durch die Ausbildungskräfte.
- Nutzung der Ausbildungszeit nach der Zulassung zur Prüfung für individualisierte Angebote zum Berufseinstieg neben weiterer fachdidaktischer Ausbildung.
- Schaffung von intensiven inhaltlichen Lernphasen ohne Bewertung durch Streichung der Bewertung der Module des Hauptsemesters 1 in Form von Notenpunkten.
- Einführung eines bewertenden Ampelsystems zum Ende des 1. Hauptsemesters, das auf der Rückmeldung der beteiligten Ausbildungskräfte, aber auch der Schulen die Eignung für die

Fortführung der Ausbildung feststellt (grün), notwendige Gespräche der Beteiligten festlegt (gelb) oder ein Nichtbestehen des 1. Hauptsemesters im Rahmen einer Konferenz feststellt (rot). Im letzten Fall führt diese Feststellung zu einer Nachprüfung, bei deren Nichtbestehen eine Entlassung wie nach einer Modulprüfung erfolgt.

- Nutzung einer bereits im Studium beginnenden individuell gestalteten Lerndokumentation im gesamten Ausbildungsprozess sowie als sinnvolle Grundlage einer abschließenden mündlichen Prüfung neben den bisherigen Lehrproben,
- Bewertung von Prozess- und Prüfungsleistungen als ganzheitliches Konzept. In der abschließenden ganzheitlichen Bewertung geht das Bestehen des ersten Semesters mit dem gesamten Punktansatz der bisherigen Module ein. Die Notenbewertungen des 2. Hauptsemesters gehen genauso wie die Prüfungsleistungen in Form von differenzierten Notenpunkten in die Bewertung ein.

Zur Begründung und Ausschärfung des oben vorgestellten „Ampelsystem“ kann z.B. folgende Festlegung getroffen werden:

- Ampel grün: Ausbildung läuft ohne Einschränkung weiter;
- Ampel gelb: es findet ein Beratungsgespräch zum Ausbildungsstand und mit Zielvereinbarungen in Organisation der Ausbildungskräfte mit Rückmeldung an die Seminarleitung statt.
- Ampel rot: die Seminarleitung organisiert eine Konferenz mit allen an der Ausbildung beteiligten Ausbildungskräften und der Schule. Diese Konferenz kann feststellen, dass die Ziele des ersten Hauptsemesters nicht erreicht sind. In diesem Fall erfolgt eine Prüfung analog der bisherigen Modulprüfungen. Es muss ein Ausgleich in den Bereichen erreicht werden, die rot gemeldet hatten.
- Im Falle des Nichtbestehens der o.g. Prüfung ist die LiV wie nach einer Modulprüfung zu entlassen.
- Im Falle der begründeten Verlängerung der Ausbildung legt die Beratungskonferenz am Ende des HS1 hierfür die Ausgestaltung fest.
- Im HS2 liegen vier bewertete Module mit je zwei UB.
- Die pädagogische Facharbeit wird durch das Modul M PRIO zur differenzierenden Bearbeitung von Priothemen ersetzt.

Für die Ermittlung der Gesamtnote unter Beibehaltung der bisherigen Tabelle ergibt sich folgende Berechnung:

Einzelbewertung	umfasst	(max) Punkte	Wichtung	gew. Punkte
Ausbildungsstand HS 1	ohne Punktbewertung			
Ausbildungsstand HS 2 und PS	5 Module ¹ bis zu je 15 Punkte	75	X2	150
Ausbildungsstand Schule	Gutachten	15	X2	30
Prüfungslehrproben	Wie bisher			120
Gesamt				300

Die vorhandene Tabelle zur Berechnung der Gesamtbewertung kann also prinzipiell weiterverwendet werden.

¹ Der Wegfall der Bewertung der pädagogischen Facharbeit im Rahmen des Ausbildungsstands muss durch ein weiteres Modul kompensiert werden.