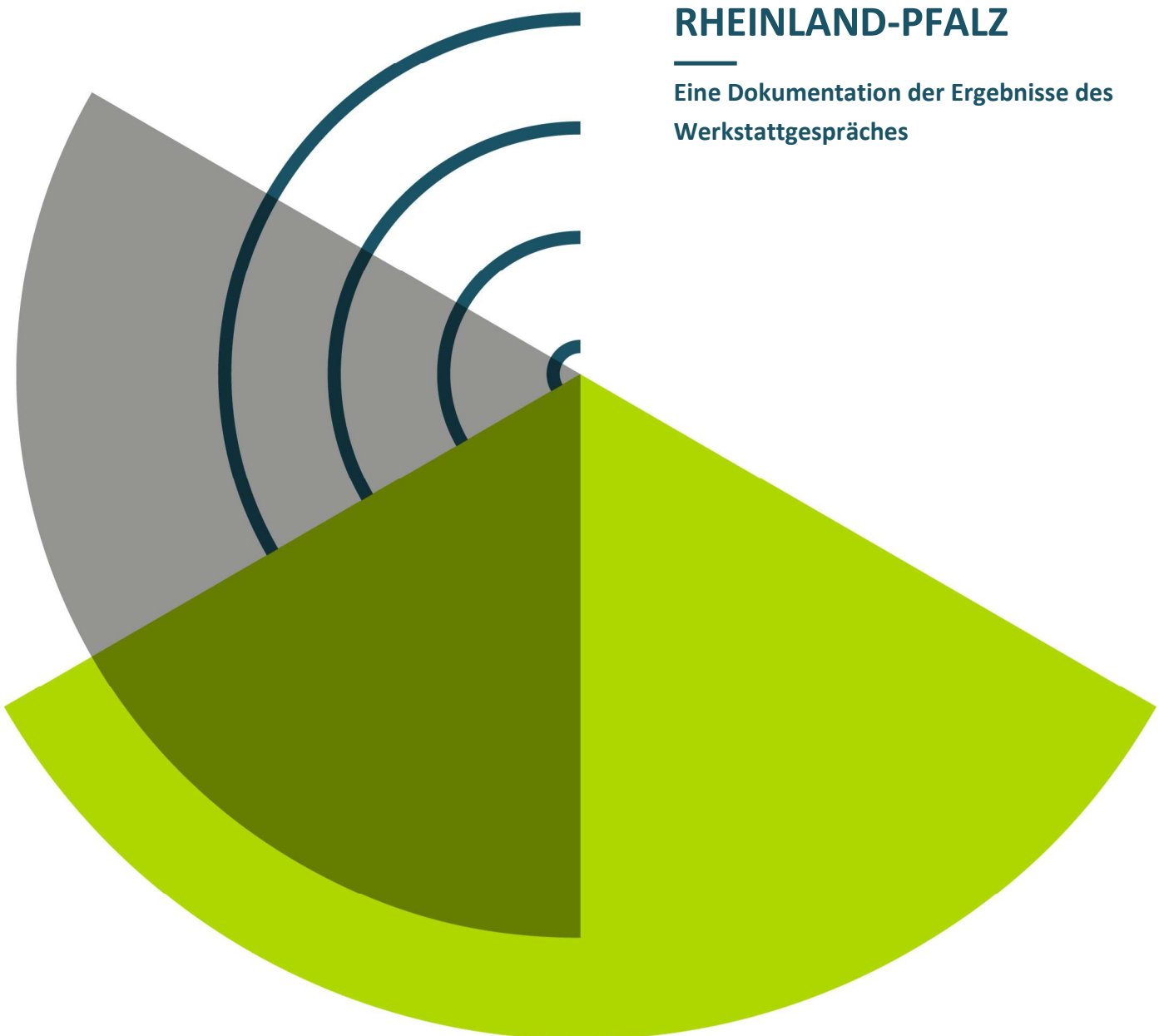




STIFTERVERBAND

LEHRKRÄFTEBILDUNG IN RHEINLAND-PFALZ

Eine Dokumentation der Ergebnisse des
Werkstattgespräches



INHALT

1. Kontext: Die Gemeinschaftsinitiative <i>Zukunftsmission Bildung</i>	2
2. Ausgangssituation: Die Lehrkräftebildung in Rheinland-Pfalz	3
2.1 Schwund potenzieller Lehrkräfte	4
2.2 Praxisphasen	5
2.3 Fort- und Weiterbildung	6
3. Lösungsansätze	7
3.1 Vorschläge zur Verringerung des Schwunds potenzieller Lehrkräfte in Studium und Vorbereitungsdienst	7
1. Ermittlung der Gründe für geringe Studierendenzahlen und Schwund innerhalb sowie zwischen den unterschiedlichen Phasen	7
2. Professionalisierung und Persönlichkeitsentwicklung im Studium stärken	8
3. Mythen des Lehrkräfteberufs aufklären	8
3.2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der Praxisphasen	9
1. Tätigkeit von Lehramtsstudierenden als PES-Vertretungslehrkräfte regeln	9
2. (Begleitung der) Praxisphasen sicherstellen und optimieren	10
3.3 Vorschläge zur strukturellen Verankerung der Fort- und Weiterbildung	10
1. Fortbildung als Element lebenslangen Lernens an Schulen verankern	11
2. Einbindung von Universitäten und Studienseminaren in die Fortbildung	11

1. KONTEXT: DIE GEMEINSCHAFTSINITIATIVE ZUKUNFTSMISSION BILDUNG

Der Stifterverband hat zu Beginn des Jahres 2024 die Zukunftsmission Bildung (ZMB) ins Leben gerufen. Ziel ist es, das Bildungssystem in die Lage zu versetzen, schnell mehr Menschen mit den notwendigen Kompetenzen für eine Welt im Wandel aus- und weiterzubilden und die dafür erforderlichen Veränderungen im Rahmen thematischer Allianzen umzusetzen.

Gut qualifizierte Lehrkräfte sind eine der zentralen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Bildungssystem. Nur wenn diese in hinreichender Zahl vorhanden und bedarfsgerecht qualifiziert werden, können die Bildungssysteme ihren Beitrag zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Aufgaben leisten und Teilhabe und Erfüllung von Lebensplänen junger Menschen realisieren. Daher adressiert die Allianz für Lehrkräfte den Mangel an Lehrkräften und hat sich zum Ziel gesetzt, die bis zum Jahr 2030 prognostizierte Lücke von deutschlandweit bis zu 68.000 Lehrkräften zu halbieren. Dies kann nur im Schulterschluss mit allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren aller Phasen der Lehrkräftebildung und unter Berücksichtigung der landesspezifisch unterschiedlichen (bildungspolitischen) Rahmenbedingungen gelingen.

In *Workstattgesprächen* in jedem Bundesland bringt die Allianz für Lehrkräfte Akteurinnen und Akteure aus allen Bereichen und Phasen der Lehrkräftebildung zusammen - Mitglieder der Hochschulleitungen aller lehrkräftebildenden Hochschulen des Landes, insbesondere die Prorektorinnen und -rektoren/Vizepräsidentinnen und -präsidenten für Lehre und Studium, Wissenschaftliche Leitungen, Geschäftsführungen und Angehörige der Zentren für Lehrkräftebildung/ Schools of Education, Bildungswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Fachdidaktikerinnen und -didaktiker, Lehramtsstudierende, Vertretungen der zweiten und dritten Phase der Lehrkräftebildung (der Studienseminare und des Landesinstituts für Lehrkräftefortbildung) – mit dem Ziel einer Verständigung auf geeignete Lösungsansätze, um den jeweiligen Herausforderungen wirksam zu begegnen. Die Werkstattgespräche werden in Abstimmung mit den jeweils verantwortlichen Ministerien geplant und durchgeführt und vom Stifterverband moderiert. Die Gesprächsergebnisse werden in einer *Roadmap* dokumentiert.

Das Werkstattgespräch für Rheinland-Pfalz fand mit rund 60 Teilnehmenden aus den rheinland-pfälzischen Universitäten, Studienseminaren und dem Pädagogischen Landesinstitut fand am 31. Oktober 2024 an der Universität Trier in Rheinland-Pfalz statt. In verschiedenen themenbezogenen Arbeitsgruppen haben die Teilnehmenden ihre individuellen Perspektiven und Ideen für eine zukunftsfeste, attraktive und qualitätsvolle Lehrkräftebildung diskutiert und mögliche Lösungsansätze konkretisiert. Für die in den Arbeitsgruppen priorisierten Vorschläge wurden die für eine Umsetzung nötigen Voraussetzungen und mögliche nächste Schritte festgehalten.

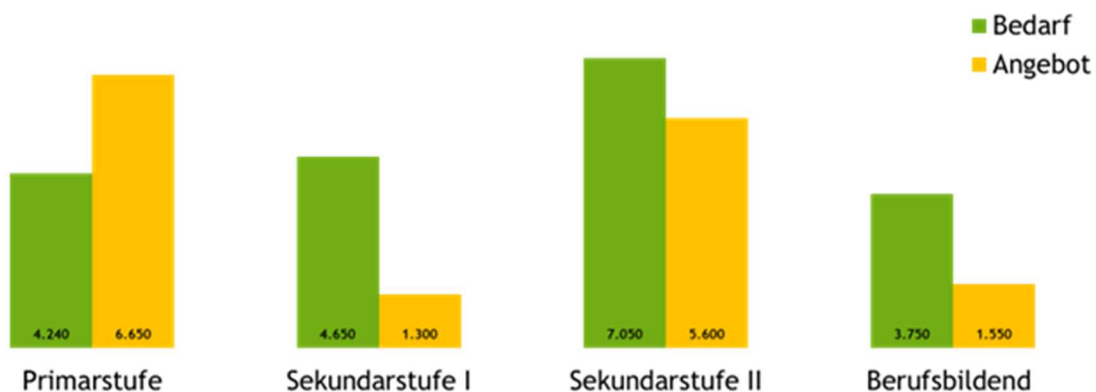
Diese *Roadmap* dokumentiert die Ergebnisse des Werkstattgesprächs und liefert damit den Verantwortlichen wichtige Impulse, um die Lehrkräftegewinnung zu sichern, und die Vorbereitung auf alle möglichen zukünftigen Szenarien bei der Unterrichtsversorgung zu unterstützen. Der Aufbau der Kapitel 2 (Ausgangssituation) und 3 (erarbeitete Lösungsvorschläge) orientiert sich an der thematischen Agenda des Werkstattgesprächs.

2. AUSGANGSSITUATION: DIE LEHRKRÄFTEBILDUNG IN RHEINLAND-PFALZ

Die Bedingungen in den Bundesländern sind unterschiedlich, das gilt auch für den Lehrkräftebedarf. So wurde in Rheinland-Pfalz die Unterrichtsversorgung nicht nur aufrechterhalten, sie wurde in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. Um dies zu erreichen, wurden seit 2017 mehr als 700 Planstellen, unabhängig von der Schülerzahlentwicklung, neu geschaffen. Im aktuellen Doppelhaushalt für die Jahre 2025 und 2026 stellt die Landesregierung 400 Stellen für die anwachsenden Schülerzahlen, 70 Stellen für die Sprachförderung, 145 Stellen für die Inklusion sowie 80 Stellen für den Ausbau der Ganztagschulen zur Verfügung. Rheinland-Pfalz hat in den letzten Jahren kontinuierlich Lehrkräfte eingestellt. In den letzten sieben Schuljahren waren dies rund 11.000 Lehrkräfte bei einer Gesamtanzahl von rund 44.000 Lehrkräften im Land - das macht ein Viertel aller Lehrkräfte aus und führt zu Kollegien mit guter Altersmischung.

Gemäß der [KMK-Modellrechnung zum Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot](#)¹ liegt der Einstellungsbedarf in Rheinland Pfalz für den Zeitraum 2023 bis 2035 bei voraussichtlich 19.960 Personen (ausgenommen sind hier die sonderpädagogischen Lehrkräfte sowie die Lehrkräfte für Fachpraxis); das verfügbare Angebot wird sich demgegenüber wohl nur auf 15.100 Lehrkräfte belaufen. Über alle diese Lehrkräfte hinweg ist demnach mit einer Deckungslücke von etwa 24 % zu rechnen. Während für das Lehramt für die Grundschulen ein deutliches Überangebot (ca. 57 %) erwartet werden kann, wird für die Sekundarstufe I sowie die beruflichen Fächer in der Sekundarstufe II hingegen eine Unterdeckung von 72 bzw. 59 % prognostiziert. Rein rechnerisch war in Rheinland-Pfalz damit auch bereits in den vergangenen beiden Jahren eine Deckungslücke von jeweils rund 400 Lehrkräften zu schließen, was in vollem Umfang gelungen ist:

Abbildung 1: Differenz Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in Rheinland-Pfalz 2023 - 2035



Quelle: KMK 2023², eigene Darstellung

In den Studienjahren 2019 bis 2023 nahmen in Rheinland-Pfalz im Durchschnitt 3.500 Studierende ein Lehramtsstudium auf³. Dabei ist die Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen im Lehramtsstudium seit 2018 kontinuierlich gesunken⁴, seit 2023 ist dieser Trend gestoppt.

Bei der Interpretation der genannten Zahlen ist zu beachten, dass nicht alle Personen mit Lehramtsstudium sofort nach Abschluss des Studiums den Vorbereitungsdienst in Rheinland-Pfalz antreten. Es besteht die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst zu einem späteren Zeitpunkt zu beginnen oder in einem anderen Bundesland zu absolvieren. Beides gilt auch für die Einstellung in den Schuldienst. Daneben gibt es neben

¹ Kultusministerkonferenz (2023): Lehrkräfteeinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland 2023 – 2035. Zusammengefasste Modellrechnungen der Länder. Dokumentation Nr. 238. Dezember 2023.

² Ebd.

³ Exkludiert sind hier 440 Personen, die jährlich innerhalb des Lehramtsstudiums wechselten (etwa von Lehramt an Gymnasien zu Lehramt an Realschulen), und zehn Studierende, die gleichzeitig noch an einer weiteren Hochschule immatrikuliert waren. (Stifterverband (2024). Lehrkräftetrichter für Rheinland-Pfalz. Abrufbar [hier](#).)

⁴ Deutscher Bundestag. Drucksache 20/9601.01.12.2023. Abrufbar [hier](#).

der großen Gruppe der Neuabsolventinnen und -absolventen eines Lehramtsstudiums weitere Personengruppen, die in den Schuldienst in Rheinland-Pfalz neu eingestellt werden können. Hierzu zählen insbesondere Personen, die im Quer- und Seiteneinstieg in Rheinland-Pfalz ausgebildet wurden. Ein unmittelbarer Schluss von der Anzahl an Neuabsolventinnen und -absolventen eines Lehramtsstudiums auf die Gesamtzahl der zur Verfügung stehenden Lehrkräfte ist deshalb nur bedingt möglich.

In der Vorbereitung des Werkstattgespräches mit Vertreterinnen und Vertretern aus Rheinland-Pfalz wurde vor allem für die drei Themenbereiche

- (1) Schwund von (angehenden) Lehrkräften
- (2) Praxisphasen und
- (3) Fort- und Weiterbildung

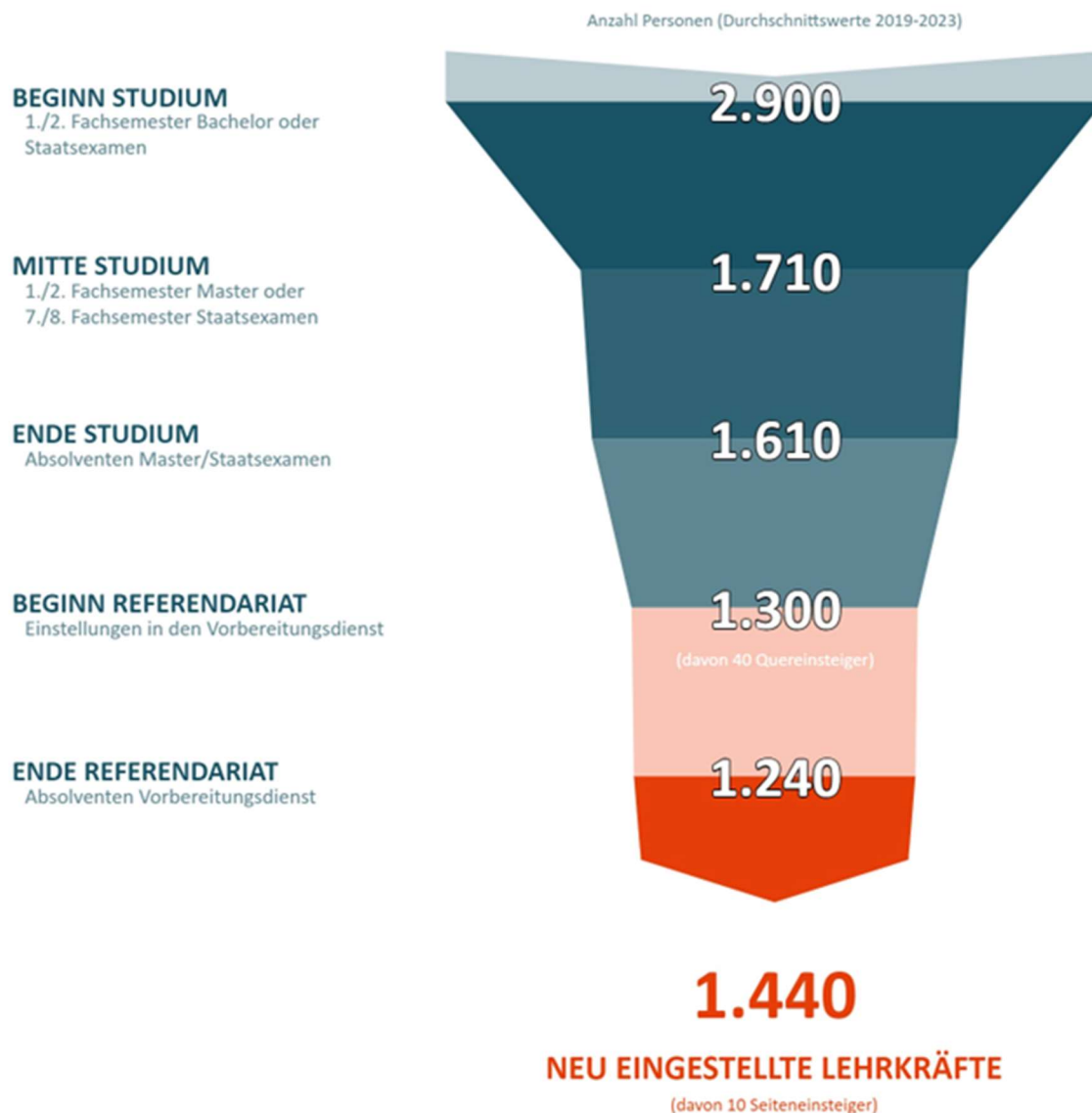
Handlungsbedarf konstatiert, weshalb nachfolgend auf diese Themenbereiche eingegangen wird.

2.1 Schwund potenzieller Lehrkräfte

Der Lehrkräftetrichter verdeutlicht den Schwund potenzieller Lehrkräfte in fast allen Abschnitten der Lehrkräftebildung. Während von 2019 bis 2023 durchschnittlich 3.500 Studierende pro Jahr ein Lehramtsstudium aufgenommen haben, beendeten im selben Zeitraum durchschnittlich nur 1.240 Referendare und Referendarinnen ihren Vorbereitungsdienst. Neben einer in allen Studiengängen hohen Schwundquote im Bachelorstudium (mehr als 40%) ist der Schwund besonders augenscheinlich beim Übergang ins Referendariat, wo die Zahl der Eingestellten mit Lehramtsstudium deutlich niedriger ist als die Zahl der Lehramtsstudienabschlüsse im Land. Der Quer- und Seiteneinstieg spielt bei der Deckung des Lehrkräftebedarfes bislang nur eine geringe Rolle

Es darf aber auch nicht verschwiegen werden, dass es Rheinland-Pfalz nach wie vor gelingt, im Verlauf eines Schuljahres alle zur Verfügung stehenden Planstellen mit grundständig ausgebildeten Lehrkräften oder, im Bereich der Förderschulen sowie der Inklusion, mit Pädagogischen Fachkräften zu besetzen.

Abbildung 2: Lehrkräftetrichter für Rheinland-Pfalz



Quelle: Stifterverband 2024⁵

2.2 Praxisphasen

Die Praxisphasen in den Lehramtsstudiengängen sind [in Anlage 2 der Landesverordnung über die Anerkennung von Hochschulprüfungen lehramtsbezogener Bachelor- und Masterstudiengänge als Erste Staatsprüfung für Lehramter vom 12. September 2007](#) geregelt. Danach umfasst die Praxisphase zwei orientierende und zwei vertiefende Praktika mit einer Dauer von jeweils 15 Tagen. Die beiden orientierenden Praktika und eines der vertiefenden Praktika sind im Bachelorstudium zu absolvieren. Die Zuständigkeit für die Durchführung der Praktika liegt bei den Schulleitungen und den staatlichen Studienseminaren; letztere führen auch die Vorbereitungsveranstaltungen für die Praktika durch. Die Universitäten wirken an Vorbereitung und Durchführung der Praktika mit; die Art und Weise der Mitwirkung ist indessen nicht geregelt.

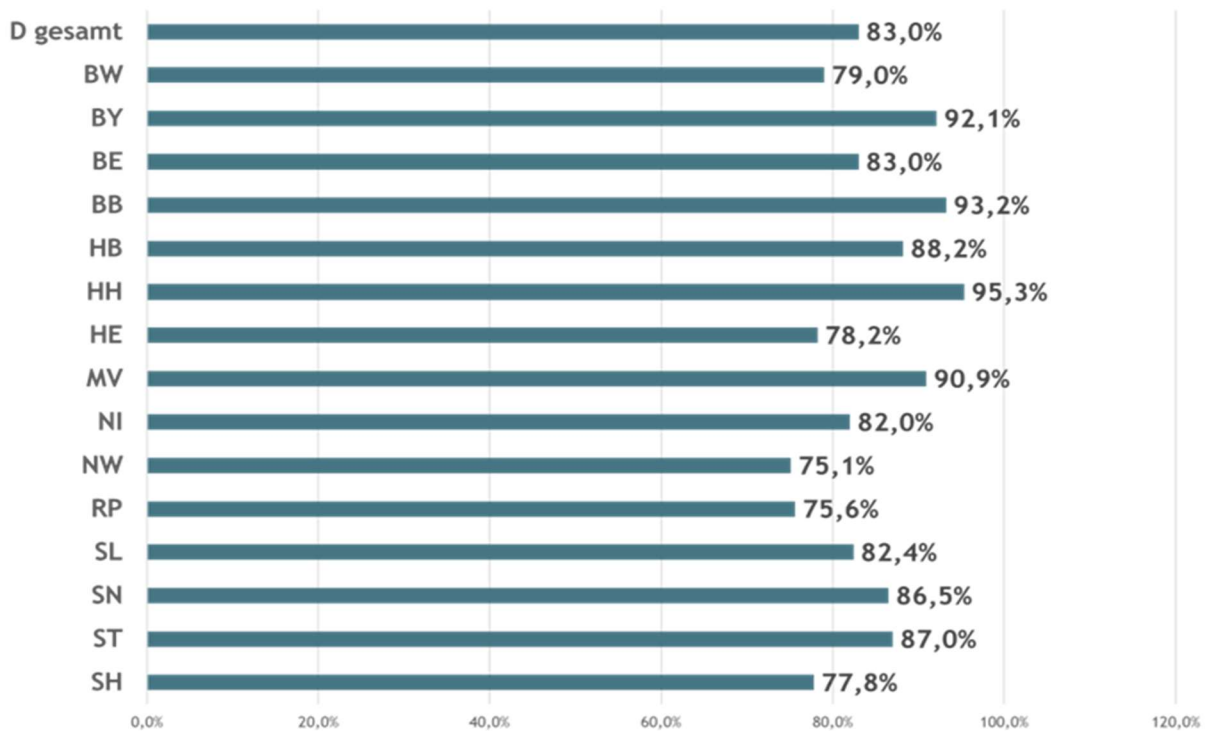
⁵ Stifterverband (2024): Lehrkräftetrichter für Rheinland-Pfalz.

2.3 Fort- und Weiterbildung

Gemäß [Landesgesetz zur Stärkung der inklusiven Kompetenz und der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften \(IKFWBLehrG\) vom 27. November 2015](#) ist jede Lehrkraft verpflichtet, „an dienstlichen Fortbildungen teilzunehmen und sich darüber hinaus selbst fortzubilden. Über die Wahl der hierfür geeigneten Fortbildungsmaßnahmen entscheidet die Lehrkraft in Abstimmung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter im Interesse einer angemessenen beruflichen Entwicklung und unter Berücksichtigung der Fortbildungsplanung der Schule. Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann Lehrkräfte zur Wahrnehmung bestimmter Fortbildungsmaßnahmen verpflichten“ (§ 9 Abs. 1). Konkrete Vorgaben zum (zeitlichen) Umfang oder zum Nachweis der Fortbildungsaktivitäten gibt es hingegen nicht.

Die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten von Lehrkräften in Deutschland sind im Vergleich zu vielen anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich, im internationalen Vergleich dagegen unterdurchschnittlich. Die Teilnahmequoten variieren dabei deutlich zwischen den einzelnen Bundesländern:

Abbildung 3: Teilnahmequote von Lehrkräften an Fortbildungsveranstaltungen im Schuljahr 2017/18



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung⁶, eigene Darstellung

⁶ Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. S. 283 ff. sowie Tabelle H3-7web. Abrufbar [hier](#).

3. LÖSUNGSANSÄTZE

Im Folgenden werden die Lösungsansätze aufgeführt, die beim Werkstattgespräch am 31. Oktober 2024 in Trier von den Teilnehmenden formuliert wurden.⁷

Tabelle 1: Überblick über die Lösungsansätze

Handlungsbereich	Lösungsansätze
Maßnahmen gegen den Schwund (potenzieller) Lehrkräfte in Studium und Vorbereitungsdienst	Ermittlung der Gründe für geringe Studierendenzahlen und Schwund innerhalb sowie zwischen den unterschiedlichen Phasen
	Professionalisierung und Persönlichkeitsentwicklung im Studium stärken
	Mythen der Lehrkräfteberufs aufklären
Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Praxisphasen	Tätigkeit von Lehramtsstudierenden als PES-Vertretungslehrkräfte regeln
	<ol style="list-style-type: none">1. Einstellungsvoraussetzungen für/Mindestanforderungen an PES-Lehrkräfte definieren2. sinnvolle Einbindung und Begleitung der PES-Tätigkeit im Studium
	(Begleitung der) Praxisphasen sicherstellen und optimieren
Maßnahmen zur strukturellen Verankerung der Fort- und Weiterbildung	<ol style="list-style-type: none">1. kontinuierliche Begleitung der Praxisphasen im Studium strukturell verankern2. kooperative Begleitung der Praxisphasen
	Fortbildung als Element lebenslangen Lernens an Schulen stärken
	Einbindung von Universitäten in die Fortbildung

3.1 Vorschläge zur Verringerung des Schwunds potenzieller Lehrkräfte in Studium und Vorbereitungsdienst

1. Ermittlung der Gründe für geringe Studierendenzahlen und Schwund innerhalb sowie zwischen den unterschiedlichen Phasen

Kurzskizze der Problemlage

Die möglichen Gründe, warum junge Menschen sich nach dem Abitur oder auch während ihrer Qualifizierung für den Beruf als Lehrkraft gegen die Aufnahme dieses Berufs entscheiden, sind vielfältig. Sie reichen von gesellschaftlichen Wahrnehmungen des Berufes über die Strukturen und Inhalte in Studium und Vorbereitungsdienst bis hin zu möglicherweise falschen Berufsvorstellungen, die den Interessenlagen junger Menschen widersprechen. Es ist weitgehend unklar, welche Faktoren die ausschlaggebenden sind. Das führt zu einer großen Herausforderung für die Lehrkräfteausbildung: Ohne ein umfassendes Verständnis der Ursachen ist unsicher, welche Maßnahmen das größte Potenzial zur Reduzierung des Schwundes und zur Gewinnung zusätzlicher potenzieller Lehrkräfte haben.

Lösungsansatz: Durchführung einer kontinuierlichen Bestandsaufnahme, um Klarheit zu schaffen über:

- die Präferenzen und Interessenlagen potenzieller Lehrkräfte
- die damit unter Umständen in Konflikt stehenden Aspekte der ersten beiden Phasen der Lehrkräftebildung sowie des Berufsbildes insgesamt.
- Ansatzpunkte für wirksame Reformmaßnahmen

⁷ Diese für die interessierte Öffentlichkeit gekürzte Fassung enthält lediglich eine kurze Skizze und Begründung der diskutierten Lösungsansätze. Die detaillierte Fassung, die allen Teilnehmenden am Werkstattgespräch zur Verfügung gestellt wird, enthält darüber hinaus operative Hinweise (erforderliche Voraussetzungen, mögliche Risiken, einzubindende Stakeholder, nächste Schritte), die bei der Realisierung der Lösungsansätze beachtet werden sollten.

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Die Ansatzpunkte mit dem größten Wirkpotenzial können identifiziert werden.
- Dadurch kann die Grundgesamtheit potenzieller Lehrkräfte erhöht und Schwundquoten im Verlauf der Ausbildung reduziert werden.

2. Professionalisierung und Persönlichkeitsentwicklung im Studium stärken

Kurzskizze der Problemlage

Angehende Lehrkräfte tragen die Verantwortung, die kommende Generation zu unterrichten und auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Während ihrer Ausbildung stoßen sie jedoch zunehmend auf komplexe und vielfältige Anforderungen, auf die sie im Studium oft unzureichend vorbereitet werden. Ein besonders relevantes Beispiel ist die Demokratiebildung, die in der heutigen Gesellschaft von zentraler Bedeutung ist. Diese Diskrepanz zwischen den Anforderungen des Berufs und den Inhalten des Studiums mindert die Attraktivität des Lehramtsstudiums und stellt dessen Zukunftsorientierung infrage.

Lösungsansatz: Verankerung des Moduls „Transdisziplinäre Zukunftsbildung“ im Lehramtsstudium

- Verankerung in allen lehramtsbezogenen Bachelor- und Masterstudiengängen mit jeweils 6 (BA) bzw. 4 (MA) Leistungspunkte
- umfasst Kompetenzen, die angehende Lehrkräfte besser auf die Zukunft vorbereiten sollen
- besteht aus einem Pflichtteil zum Thema Demokratie und Menschenwürde sowie aus einem Wahlpflichtteil mit den Themen BNE, KI/ Digitalität, Inklusion und Transkulturalität

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Steigerung der Attraktivität des Berufes, indem deutlich wird, dass sich das Lehramt zukunftsgerichtet weiterentwickelt
- bessere Vorbereitung auf berufliche Anforderungen durch systematischen Erwerb von Zukunftskompetenzen

3. Mythen des Lehrkräfteberufs aufklären

Kurzskizze der Problemlage

Angehende Studierende treten häufig mit einem unklaren Verständnis des Berufsbilds Lehrkraft in das Lehramtsstudium ein. Sie haben oft keine zutreffende Vorstellung davon, welche Chancen und Herausforderungen der Beruf mit sich bringt und wie der Arbeitsalltag einer Lehrkraft tatsächlich aussieht. Dadurch entstehen mitunter ein verzerrtes und intransparentes Bild des Lehrberufs und Mythen und Missverständnisse darüber, was es bedeutet, als Lehrkraft zu arbeiten. Dies hat weitreichende Konsequenzen: Zum einen kann die Attraktivität des Lehramtsstudiums darunter leiden. Zum anderen entstehen falsche Erwartungen, die dazu führen, dass Studierende ihr Studium abbrechen oder sich später gegen eine Tätigkeit als Lehrkraft entscheiden.

Lösungsansatz: Initiierung und Umsetzung einer Informationskampagne

- Thematisierung verschiedener Themen, wie z.B. vielfältige Berufswege, Ausland, „Hölle Referendariat“, Gesundheit etc.
- mehrere Bausteine/Teilen, die jeweils auf dasselbe Ziel der Attraktivitätssteigerung hinwirken, wie z.B. Imagefilme, die den Alltag von Lehrkräften verdeutlichen; FAQs, welche zentral und einfach für angehende Lehrkräfte zu finden sind (bspw. unter dem Namen „Lehrer:in @ RLP“)

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Eine groß angelegte Aufklärungskampagne ist ein wichtiges Element zur Imagesteigerung.
- Potenziellen Lehrkräften werden mögliche Ängste rund um den Beruf genommen, da mit Mythen aufgeräumt wird und Transparenz geschaffen wird.
- Dies kann zu einer Popularisierung des Berufs und einer generellen Attraktivitätssteigerung führen.

3.2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der Praxisphasen

1. Tätigkeit von Lehramtsstudierenden als PES-Vertretungslehrkräfte regeln⁸

Kurzskizze der Problemlage

Für die Vertretung von Unterricht bietet die Landesregierung den Schulen, die an PES (Personalmanagement im Rahmen Erweiterter Selbstständigkeit von Schulen) teilnehmen, eine Möglichkeit, selbstständig neue, flexible Maßnahmen zur Vertretung von Unterricht zu ergreifen. Dabei entscheiden die Schulen in eigener Verantwortung über Einstellung und Einsatz von Vertretungskräften.⁹ Welche (Mindest-)Qualifikationen die Personen für die Einstellung mitbringen müssen, und wie sie an Schulen tatsächlich eingesetzt werden, ist für etliche Akteurinnen und Akteure der ersten und zweiten Phase unklar oder nicht nachvollziehbar.

Viele Lehramtsstudierende sind als PES-Vertretungslehrkräfte beschäftigt, mitunter bereits schon während des ersten Semesters und teils auch mit erheblicher Verantwortung (beispielsweise Klassenleitung, auch an Grundschulen). Diese Tätigkeit erfolgt parallel zum Studium; weder werden die Studierenden während ihrer Tätigkeit als PES-Lehrkraft begleitet, noch gibt es vor- oder nachbereitende Lehrveranstaltungen, in denen diese Praxiserfahrungen reflektiert werden können. Eine Anrechnung der Tätigkeit auf die curricular vorgegebenen Orientierungs- und Vertiefungspraktika ist deshalb allenfalls in Ausnahmefällen möglich. Die derzeitige Praxis ist aus mehreren Gründen problematisch: Da die Lehramtsstudierenden für eine Tätigkeit als weitgehend selbständige Vertretungslehrkraft nicht (ausreichend) qualifiziert sind, schleichen sich unprofessionelle Routinen ein, die die Unterrichtsqualität beeinträchtigen. Gleichzeitig sind erhebliche Motivationsverluste etlicher Studierender zu befürchten, die – als bereits im Beruf angekommene und vermeintlich erfolgreiche Lehrkräfte - die Notwendigkeit einer langwierigen professionellen Lehramtsausbildung in Abrede stellen und deshalb womöglich ihr Studium abbrechen („es geht ja offenbar auch ohne“).

Lösungsansätze

1. Definition der Einstellungsvoraussetzungen für/Mindestanforderungen an PES-Lehrkräfte

- z. B. Bachelorabschluss oder eine Mindestanzahl von Kreditpunkten als Mindestvoraussetzung
- Überprüfung und Änderung der bestehenden Regelungen

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Verbesserung der Unterrichtsqualität durch die Definition von Mindeststandards
- Entlastung der Schulleitungen durch klarere Regularien
- stärkere Anreize für Studierende, zumindest das Bachelorstudium abzuschließen, um anschließend als PES-Lehrkraft beschäftigt werden zu können
- Entgegenwirken von Motivationsverlust

2. Einbindung und Begleitung der PES-Tätigkeit im Studium

- Studierende sollen die Wahl haben, ob sie Praktika oder PES machen
- strukturelle und curriculare Absicherung der Begleitung von Lehramtsstudierenden, die gleichzeitig auch PES-Kräfte sind, im Lehrangebot

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- bessere Theorie-Praxis-Verzahnung und größere Kohärenz
- Attraktivitätssteigerung des Studiums durch professionsnahe studentische Erwerbsmöglichkeiten
- frühere und stärkere Einbindung der Schulen als systematische Lernorte und Praxispartner

⁸ Das Thema wurde in ähnlicher Form von zwei Arbeitsgruppen bearbeitet; die Ergebnisse sind hier zusammengeführt.

⁹ Vgl. <https://pes.bildung-rp.de/>

2. (Begleitung der) Praxisphasen sicherstellen und optimieren¹⁰

Kurzskizze der Problemlage

Praxisphasen sind ein wichtiges Element des Lehramtsstudiums. Oftmals fehlt es jedoch an einer systematischen Verzahnung von Theorie und Praxis und Kohärenz zwischen den Studien- und Praxiserfahrungen, Hochschulstudium und Vorbereitungsdienst. Die Einbeziehung der Universitäten in die Betreuung der Studierenden während der Praxisphasen, insbesondere während der vertiefenden Praktika, wird von den Akteurinnen und Akteuren als unzureichend wahrgenommen. Offenbar ist die Begleitung der Praxisphasen, wenngleich rechtlich vorgesehen, nicht zuverlässig sichergestellt.

Lösungsansätze

1. Strukturelle Verankerung der kontinuierlichen Begleitung der Praxisphasen im Studium

- Ausbau von Modulen im Studium, die eine professionell-angeleitete Reflexion der Praxiserfahrung ermöglichen

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Wissenschaftliche Reflexion (herausfordernder) Praxiserfahrungen und Erörterung professioneller Handlungsstrategien und Qualitätsstandards für den Unterricht
- Verknüpfung von theoretischem Input mit Praxiserfahrungen und frühzeitiges Einüben professionellen Lehrkräftehandelns
- Verringerung von Studienabbrüchen und Studiengangswechseln

2. Sicherstellung einer kooperativen Begleitung der Praxisphasen

- ... durch Studienseminare und Universitäten/ Stärkung der Rolle der Universitäten
- gemeinsame Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung der vertiefenden Praktika von Fachdidaktiken und Fachleitungen

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Stärkung der Kohärenz der Lehramtsausbildung
- Stärkung der curricularen Standards und ihrer Wirksamkeit als gemeinsamer Bezugsrahmen für universitäre Lehrveranstaltungen und Praxisphasen
- Einbeziehung von Inhalten der Fachdidaktiken in die Praktika
- Vereinheitlichung der Anforderungen an Praktikumsleistungen (inhaltlich, Umfang...)

3.3 Vorschläge zur strukturellen Verankerung der Fort- und Weiterbildung

Kurzskizze der Problemlage

Die Bedeutung regelmäßiger Fortbildungen für Lehrkräfte gilt einerseits als unabdingbar, um in einer Welt des Wandels befähigt zu sein, neues Wissen in den Unterricht zu integrieren. Andererseits fehlt es an Verbindlichkeit bezüglich Fortbildungsverpflichtungen sowohl in Bezug auf den Umfang als auch hinsichtlich inhaltlicher Vorgaben wie auch an finanziellen Mitteln. Lehrkräfte werden aufgrund von Ressourcenknappheit seitens Schulleitung oft nicht zur Teilnahme an Fortbildungen freigestellt bzw. haben weder Anreiz noch Verpflichtung sich fortzubilden. Es ist möglich, ohne Fortbildung 30 Jahre lang Lehrkraft zu sein. Es fehlt somit ein unterstützender langfristiger Rahmen für die Fortbildung, wie auch eine koordinierende Organisation und Einbettung an den Schulen selbst.

Um die Fortbildung strukturell und systematisch im Lebenslauf von Lehrkräften abzusichern, bedarf es neuer Strukturen sowohl an Schulen wie auch an Universitäten, da letztere nicht ausreichend in das Fortbildungsangebot einbezogen werden.

¹⁰ Das Thema wurde in ähnlicher Form von mehreren Arbeitsgruppen bearbeitet; die Ergebnisse sind hier zusammengeführt.

1. Fortbildung als Element lebenslangen Lernens an Schulen verankern

Lösungsansätze:

- Weiterentwicklung bzw. Weiterführung des e-Portfolios (das bereits im Referendariat eingesetzt wird) in der Lehrkräftefortbildung, um so kontinuierlich Fortbildungen zu dokumentieren und gezielte Personalentwicklung zu ermöglichen
- Benennung oder Schaffung von Stellen für Fortbildungsbeauftragte an den Schulen, die als koordinierende Ansprechpartner für Fortbildung agieren und die Schnittstelle zwischen Praxis und pädagogischen Landesinstituten darstellen
- Einsetzen von Fortbildungstandems, bestehend aus zwei Lehrkräften pro Fachbereich, um sich gegenseitig über neue Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten, bei Fortbildungen zu unterstützen und das Wissen gemeinsam in den Fachbereich zu tragen

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Aufbau und kontinuierliche Gewährleistung von zeitgemäßer didaktischer und fachlicher Anschlussfähigkeit von Lehrkräften als zentrale Gelingensbedingung für eine gute Ausbildung von Schülerinnen und Schülern
- Aufzeigen von Perspektiven für die Personalentwicklung

2. Einbindung von Universitäten und Studienseminaren in die Fortbildung

Lösungsansätze:

- Sowohl in den Studienseminaren als auch an den Universitäten müssen Fortbildnerinnen und Fortbildner für ihr Engagement in der Lehrkräftebildung eine fest verankerte Reduktion ihres Lehrdeputats erhalten.

Welche Chancen könnten sich aus der Umsetzung der Maßnahme ergeben?

- Beitrag zu Lehrkräftebildung aus einem Guss über die Phasen hinweg
- Aufbau und kontinuierliche Gewährleistung von zeitgemäßer didaktischer und fachlicher Anschlussfähigkeit von Lehrkräften
- Zeitnahe Einbringung neuer Ideen und aktueller Themen in die Unterrichtsgestaltung und dadurch wiederum Verbesserung der Ausbildung der Schülerinnen und Schüler

Impressum

Essen, 2025

Herausgeber

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Baedekerstraße 1 · 45128 Essen

T 0201 8401-0 · mail@stifterverband.de

www.stifterverband.org

Redaktion

Bettina Jorzik

Christina Siebert-Husmann

Suna Jatta

Andreas Land

Gudula Merchert-Werhahn

Zitationshinweis

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung. Eine Roadmap für Rheinland-Pfalz. Essen, 2025.
