

Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht

Gutachten der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der
Kultusministerkonferenz

Zusammenfassung





Über die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK)

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) ist ein unabhängiges wissenschaftliches Beratungsgremium der Kultusministerkonferenz. Ihr gehören 16 Bildungsforscher:innen aus unterschiedlichen Disziplinen an. Die SWK berät die Länder zu bildungspolitischen Fragen. Sie identifiziert bestehende Herausforderungen und gibt evidenzbasierte Empfehlungen für deren Lösung. Dabei nimmt die Kommission eine interdisziplinäre, längerfristige und systemische Perspektive ein. Die SWK bindet externe Sachverständige in ihre Arbeit ein und hört Vertreter:innen aus Politik, Verwaltung, Bildungspraxis und Zivilgesellschaft an. Eine Geschäftsstelle unterstützt die Kommission bei ihrer Arbeit.

Mitglieder

Prof. Dr. Olaf Köller (Co-Vorsitzender der SWK und Mitglied der Redaktionsgruppe für das Gutachten)

Geschäftsführender Wissenschaftlicher Direktor des IPN

IPN – Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik

Prof. Dr. Felicitas Thiel (Co-Vorsitzende der SWK und Mitglied der Redaktionsgruppe für das Gutachten)

Professorin für Schulpädagogik und Schulentwicklungsforschung

Freie Universität Berlin

Prof. Dr. Isabell van Ackeren-Mindl (Mitglied der Redaktionsgruppe für das Gutachten)

Professorin für Bildungssystem- und Schulentwicklungsforschung

Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Yvonne Anders

Professorin für frühkindliche Bildung und Erziehung

Universität Bamberg

Prof. Dr. Michael Becker-Mrotzek

Professor für deutsche Sprache und ihre Didaktik

Direktor des Mercator-Instituts für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache

Universität zu Köln

Prof. Dr. Ulrike Cress

Direktorin des IWM

Leibniz-Institut für Wissensmedien (IWM), Tübingen

Prof. Dr. Claudia Diehl

Professorin für Mikrosoziologie

Universität Konstanz



Prof. Dr. Thilo Kleickmann (Mitglied der Redaktionsgruppe für das Gutachten)

Leitung der Abteilung Schulpädagogik
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Prof. Dr. Birgit Lütje-Klose

Professorin für Schulische Inklusion und sonderpädagogische Professionalität
Universität Bielefeld

Prof. Dr. Susanne Prediger

Professorin für Mathematikdidaktik und fachbezogene Professionalisierungsforschung
Technische Universität Dortmund

Prof. Dr. Susan Seeber

Professorin für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung
Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. Birgit Ziegler

Professorin für Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung
Technische Universität Darmstadt

Ständige Mitglieder

Prof. Dr. Doris Lewalter

Vorstandsvorsitzende Zentrum für internationale Vergleichsstudien (ZIB)
Technische Universität München

Prof. Dr. Kai Maaz

Sprecher Autorengruppe Bildungsberichterstattung
DIPF – Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation

Prof. Dr. Christian Reintjes

Vorsitzender Wissenschaftlicher Beirat der Steuerungsgruppe „Feststellung der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens im internationalen Vergleich“
Universität Osnabrück

Prof. Dr. Petra Stanat

Wissenschaftlicher Vorstand Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IOB)
Humboldt-Universität Berlin



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Herausforderungen und Empfehlungen	6
1.1 Optimierung von Prognosen zum Lehrkräfteeinstellungsangebot und -bedarf.....	6
Empfehlung 1: Daten für eine verlässliche und vergleichbare Prognose systematisch erheben und vorhandene Datenlücken in allen Ländern schließen	6
Empfehlung 2: Transparenz über die in die Prognosen eingehenden Annahmen in allen Ländern herstellen	7
Empfehlung 3: Lehrkräftebedarf und -angebot in allen Ländern bedarfsgerecht und vergleichbar modellieren.....	7
1.2 Gewinnung von Studierenden, Sicherung von Studienerfolg und phasenübergreifende Optimierung der Ausbildung.....	8
Empfehlung 4: Studienberechtigte, insbesondere nicht-traditionelle Zielgruppen gezielt für ein Lehramtsstudium, vor allem für die vom Mangel betroffenen Fächer und Schulformen, ansprechen.....	8
Empfehlung 5: Studierbarkeit datengestützt verbessern sowie soziale und akademische Integration in den Hochschulen stärken	9
Empfehlung 6: Stellenwert der Lehrkräftebildung an Universitäten durch strukturelle Verankerung sowie gezielte Anreize erhöhen.....	10
Empfehlung 7: Phasenübergreifende, verlässliche Abstimmungsstrukturen und Verfahren des Qualitätsmanagements etablieren sowie Übergang zwischen erster und zweiter Phase weiterentwickeln.....	10
1.3 Organisation und Gestaltung einer wissenschaftsbasierten Qualifizierung von Lehrkräften für den Aufbau professioneller Kompetenzen	11
Empfehlung 8: Wissenschaftsbasierte Lehrkräftebildung in der ersten und zweiten Phase sowie der Berufseinstiegsphase mit hohem Bezug zu den unterrichtlichen Anforderungen im Sinne eines kumulativen Kompetenzaufbaus gestalten.....	11
Empfehlung 9: Wissenschaftsbasierten, qualifizierten zweiten Weg in den Lehrkraftberuf eröffnen.....	12
1.4 Organisation- und Gestaltung einer forschungsbasierten Fort- und Weiterbildung für eine kontinuierliche Kompetenzentwicklung von Lehrkräften.....	14
Empfehlung 10: Angebote der Lehrkräftefortbildung zu einem forschungsbasierten, bedarfsorientierten und qualitätsgesicherten Fortbildungssystem weiterentwickeln (auf der Grundlage eines ländergemeinsamen Qualitätsrahmens)	14
Empfehlung 11: Weiterbildungen und Karrierewege für ein weiteres Unterrichtsfach bzw. sonderpädagogische Förderschwerpunkte sowie für Leitungs- und Assistenzfunktionen in Schule und Unterricht ausbauen.....	15
2. Hinweise zur Umsetzung der Empfehlungen.....	16
Impressum.....	18



Einleitung

Das berufliche Handeln von Lehrkräften beeinflusst die Zukunft von Kindern und Jugendlichen nachhaltig. Schule und Unterricht sind entscheidend für gesellschaftliche Teilhabe und soziale Integration sowie für individuellen und gesellschaftlichen Wohlstand. Dieser zentralen Bedeutung des Lehrkraftberufs wird in der öffentlichen Debatte nicht immer Rechnung getragen. Dabei ist die gesellschaftliche Wertschätzung nicht nur ein wichtiger Motivationsfaktor für die Lehrkräfte, die derzeit unter sehr herausfordernden Bedingungen in Schulen arbeiten. Sie schlägt sich auch im Studienwahlverhalten nieder.

Professionell agierende Lehrkräfte verfügen nach übereinstimmenden Befunden der internationalen Bildungsforschung über differenziertes fachliches, fachdidaktisches und pädagogisch-psychologisches Wissen, professionelle Überzeugungen, motivationale Orientierungen und Selbstregulationsfähigkeiten sowie über umfangreiche reflektierte praktische Erfahrungen und unterrichtsbezogene Fähigkeiten. Sie sind u. a. in der Lage, die individuelle Entwicklung, den Entwicklungsstand, Lernstand und Lernverlauf der Schüler:innen zu diagnostizieren, diese adaptiv zu fördern sowie ihr Unterrichtshandeln kontinuierlich zu reflektieren und Schulentwicklung kollegial zu gestalten. Um diese Kompetenzen zu erwerben und weiterzuentwickeln, ist ein qualitativ hochwertiges System einer wissenschaftlichen Qualifizierung erforderlich. Den Grundstock dieser Qualifizierung bildet forschungsbasiertes Wissen. Erst auf dieser Grundlage können praktische Erfahrungen systematisch eingeordnet, reflektiert und in Handlungskompetenzen transformiert werden. Eine lernwirksame Verknüpfung von Theorie- und Praxisphasen muss diesem Prinzip des kumulativen Kompetenzaufbaus entsprechen.

Folgende Fragen sind von zentraler Bedeutung für eine bedarfsgerechte Versorgung des Schulsystems mit gut qualifizierten Lehrkräften:

- Wie kann zukünftig der Bedarf an Lehrkräften verlässlich vorhergesagt und geplant werden?
- Wie können geeignete Personen für den Lehrkraftberuf gewonnen und im Studium sowie Vorbereitungsdienst begleitet werden?
- Wie muss die Qualifizierung in der ersten und zweiten Phase gestaltet werden, damit Lehrkräfte relevante Kompetenzen aufbauen können?
- Wie müssen Fort- und Weiterbildung gestaltet werden, damit Lehrkräfte Kompetenzen für sich verändernde Anforderungen sowie für neue Funktionen erwerben?

Die Diskussion dieser Fragen erfolgt derzeit vor dem Hintergrund eines drastischen Lehrkräftemangels. Die SWK hat aus diesem Grund bereits im Januar 2023 eine Stellungnahme zu vorwiegend kurzfristigen Maßnahmen zum Umgang mit dem Lehrkräftemangel veröffentlicht. In dem jetzt vorgelegten Gutachten wird eine längerfristige Perspektive entwickelt. Ein wesentlicher Gesichtspunkt ist dabei die Überführung der in den letzten Jahren entwickelten Vielzahl von Sondermaßnahmen in ein klar strukturiertes Qualifikationssystem, das universitäre Ausbildung und Vorbereitungsdienst mit Fort- und Weiterbildung systematisch verbindet und Zugangsvoraussetzungen, Qualifikationsziele sowie Qualitätsstandards eindeutig definiert. In diesem Sinn wird neben dem regulären Weg ins Lehramt auch ein zweiter Weg skizziert.



Das Gutachten ist an dem Grundsatz ausgerichtet, dass klar definierte Qualifizierungs- und Karrierewege nicht nur für den systematischen Erwerb notwendiger Kompetenzen, sondern auch für die Attraktivität und gesellschaftliche Anerkennung eines Berufs von entscheidender Bedeutung sind. Mit der Beantwortung der aufgeworfenen Fragen nach der Prognose von Bedarfen, nach der Gewinnung und Begleitung von Studierenden und Lehramtsanwärter:innen sowie nach der Gestaltung der Qualifizierung in der ersten, zweiten und dritten Phase entwickelt das Gutachten Perspektiven für die Weiterentwicklung der Lehrkräftebildung zu einem klar strukturierten, qualitätsgesicherten wissenschaftsbasierten Qualifikationssystem, das flexible Reaktionen auf sich verändernde Bedarfslagen und Anforderungen ermöglicht.

Zentrale Herausforderungen und Empfehlungen werden im Folgenden bezogen auf die vier skizzierten Fragen dargestellt. Eine ausführliche datenbasierte Situationsanalyse sowie eine Darstellung und Diskussion der Evidenz für unterschiedliche Maßnahmen findet sich in der [Langfassung des Gutachtens](#).



1. Herausforderungen und Empfehlungen

1.1 Optimierung von Prognosen zum Lehrkräfteeinstellungsangebot und -bedarf

Eine ausreichende Versorgung des Schulsystems mit qualifizierten Lehrkräften setzt verlässliche, nach Fächern und Schulformen differenzierte Prognosen voraus. Die aktuellen Prognosen zum Lehrkräftebedarf und zum Lehrkräfteangebot liegen allerdings teilweise deutlich auseinander. Was die Prognosen der Länder betrifft, können insbesondere hinsichtlich folgender Gesichtspunkte Desiderate festgestellt werden:

- Änderungen bei Geburten und bei Zu- und Abwanderungen erfordern für eine zukunftsfeste Planung im Schulbereich eine *kontinuierliche Beobachtung der demografischen Entwicklung* insbesondere in der Altersgruppe der unter Zwanzigjährigen – und eine regelmäßige Aktualisierung der darauf fußenden Bevölkerungsvorausschätzungen in angemessen kurzen Intervallen. Dies ist für die meisten Länder bislang nur in Ansätzen gewährleistet.
- Hinsichtlich des Neuangebots von Lehrkräften fehlen präzise Daten zu den *Studienanfängerzahlen*, *aber auch zu den Studien- und Ausbildungsverläufen* bis hin zum Übertritt in den Schuldienst als voll qualifizierte Lehrkräfte.
- Die für die Prognose relevanten Zahlen sind schulform- und fachabhängig. Während schulformspezifische Prognosen vorhanden sind, liegen *fächerspezifische Prognosen nur punktuell* vor.
- Bei den Prognosen zum Lehrkräftebestand bleibt vielfach offen, welche *Annahmen in den Modellrechnungen* in den Ländern gemacht werden. Die zugrunde gelegte Regelschulzeit, bedarfswirksame Reformmaßnahmen und die angenommenen Schüler-Stelle-Relationswerte sind nicht hinreichend transparent dokumentiert.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die SWK:

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, etwa dadurch, dass beim Eintritt in ein polyvalentes Bachelorstudium bei Studierenden erfasst wird, ob sie einen Lehramtsabschluss anstreben;
2. Datenlücken zur Beschreibung der Entwicklung des Lehrkräftebestands schließen, z. B. durch die systematische Veröffentlichung der Altersstruktur und der Zahlen für das Ausscheiden aus Alters- und anderen Gründen;
3. in den Ländern verfügbare Daten zu Berufsverläufen im Vorbereitungsdienst und zum Übergang vom Vorbereitungsdienst in den Schuldienst statistisch aufarbeiten und bereitstellen;
4. Einigung auf einen gemeinsamen Qualitätsstandard bei allen für 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 Lehrkräftebestands berücksichtigt wird;
2. darlegen, wie bildungspolitische Reformmaßnahmen berücksichtigt werden;
3. Annahmen darstellen über
 - die Verteilung der Schüler:innen auf die unterschiedlichen Schulformen,
 - die zugrunde gelegte Regelschulzeit,
 - die Schüler-Stelle-Relationswerte (länder- und schulartspezifisch),
 - die Umrechnung von Stellen (VZÄ) in Personen (länder- und schulartspezifisch),
 - die Altersverteilung der Lehrkräfte und das Durchschnittsalter der den Schuldienst altersbedingt verlassenden Lehrkräfte,
 - den Anteil der Lehrer:innen an der Gesamtzahl der aktiven Lehrkräfte, die den Schuldienst aus anderen als aus Altersgründen verlassen.

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. die demografische Entwicklung insbesondere in den Altersgruppen der unter Zwanzigjährigen kontinuierlich beobachten und Bevölkerungsvorausberechnungen (z. B. jährlich), die die aktuellen Entwicklungen (Wanderungsbewegungen) berücksichtigen, schneller veröffentlichen;
3. die jeweils aktuellsten Bevölkerungsvorausberechnungen in allen Ländern für die Prognose der Zahl der Schüler:innen bzw. der Lehramtsstudierenden nutzen;
4. die genutzten Übergangsquoten entlang der Bildungskette an aktuelle Entwicklungen anpassen;
5. ländereinheitliche Standards bzw. vergleichbare Annahmen bei eigenen Bevölkerungsvorausberechnungen entwickeln;
6. Prognosen zum Lehrkräftebedarf nicht nur schulformspezifisch, sondern, insbesondere für Mangel-fächer, auch fachspezifisch erstellen.



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

Die Gleichzeitigkeit eines akuten Lehrkräftemangels und eines wachsenden Anteils an Schüler:innen, die die Mindeststandards nicht erreichen, verschärft die Herausforderung der Gewinnung geeigneter Studienbewerber:innen für den Lehrkraftberuf. Außerdem stellt sich die drängende Frage, wie durch Maßnahmen der Studienberatung und -begleitung der Studienerfolg gesichert werden kann. Zwar haben die Universitäten in den vergangenen Jahren einige Maßnahmen zur Studieninformation und zur Sicherung des Studienerfolgs ergriffen, allerdings verweisen eine anhaltend geringe Nachfrage sowie hohe Schwundquoten insbesondere in den Mangelfächern auf die Notwendigkeit verstärkter Anstrengungen sowie innovativer Konzepte zur Rekrutierung und zur datengestützten Begleitung von Studierenden.

Was die Vermeidung von Studienabbrüchen und -wechseln aus dem Lehramt heraus betrifft, sind insbesondere in der Studieneingangsphase Maßnahmen der sozialen und akademischen Integration noch zu wenig etabliert. Diese sind für Lehramtsstudierende besonders wichtig, weil sie ihr Studium in unterschiedlichen Fachbereichen absolvieren. Multiple Zuständigkeiten für das Lehramtsstudium sind auch mit besonderen inneruniversitären Steuerungsproblemen verbunden, die vielfach noch nicht ausreichend durch die Schaffung spezifischer Strukturen und Anreize adressiert wurden.

Eine besondere Herausforderung besteht aktuell darin, dass Studierende aufgrund des Lehrkräftemangels immer häufiger als Vertretungslehrkräfte an Schulen eingesetzt werden. Dies birgt nicht nur das Risiko einer Verlängerung der Studienzeiten sowie eines Studienabbruchs zugunsten eines Direkteinstiegs in die Schule. Problematisch ist vor allem, dass dysfunktionale Handlungsroutrinen unreflektiert eingeschliffen werden. Bislang haben nur wenige Universitäten Modelle zur Begleitung und Anrechnung der Vertretungstätigkeiten entwickelt, die an klare Standards zum Einsatz und zur Begleitung der Studierenden gebunden sind.

Was den Übergang in die zweite Phase betrifft, weisen neuere Studien auf einen teilweise verzögerten Eintritt in den Vorbereitungsdienst bzw. auf Abbrüche hin. Es fehlt hier nicht nur ein phasenübergreifendes Qualitätsmanagement, das eine bessere Steuerung des Übergangs sowie die adressatengerechte Begleitung im Vorbereitungsdienst ermöglicht. Vielmehr sind in den meisten Ländern auch keine verlässlichen Abstimmungsstrukturen zwischen erster und zweiter Phase vorhanden.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die SWK:

Empfehlung 4: Studienberechtigte, insbesondere nichttraditionelle 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 unter Berücksichtigung schulform- und fachspezifischer Chancen sowie der Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten; Informationen bündeln auf gut auffindbaren, zielgruppenorientiert gestalteten Karriereportalen;
2. alle Zielgruppen in ihrem auf das Lehramt bezogenen beruflichen Orientierungsprozess systematisch unterstützen (Berufs- und Studienorientierung);



3. Rekrutierungsstrategien für unterschiedliche Zielgruppen ausbauen, etwa für Bildungsaufsteiger:innen mit und ohne Migrationshintergrund (z. B. über *Scouting*), Lehrkräfte mit internationaler Berufsqualifikation oder Fachstudierende – unter Berücksichtigung eines zweiten Wegs in das Lehramt (vgl. 1.3);
4. Finanzierungsmöglichkeiten und Anreize für Personen in unterschiedlichen Lebensphasen inkl. Quereinsteiger:innen erweitern und Zielgruppen informieren (vgl. 1.3);
5. Steuerung des Angebots und der Ausschöpfung der Studienplätze optimieren:
 - neue Studienplätze in Mangelbereichen schaffen auf der Grundlage einer auskömmlichen, zweckgebundenen Finanz- und Personalausstattung (zugewiesen auf Basis modellhafter Konzepte zur Erhöhung des Studienerfolgs),
 - Aufhebung von Zulassungsbeschränkungen im Zusammenwirken von Ländern und Hochschulen prüfen,
 - Bewerbungsverhalten systematisch beobachten und ggf. gezielt nachsteuern (weitere Nachrückverfahren) durch die Universitäten in Kooperation mit der Stiftung für Hochschulzulassung.

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

1. eine rechtlich abgesicherte, zuverlässige Datengrundlage zu möglichst bundesweit abgestimmten zentralen Indikatoren des Studienerfolgs schaffen, um systematisch strukturelle und hochschuldidaktische Handlungsbedarfe zu identifizieren sowie gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende zu etablieren;
2. die folgenden Anforderungen in Akkreditierungsverfahren stärker berücksichtigen:
 - Zeitfenstermodelle zur Überschneidungsfreiheit in Lehre und Prüfungen,
 - Anzahl, Form und Verortung von Prüfungen im Studienverlauf in der Gesamtbetrachtung aller Studienanteile,
 - Professionsbezug der Veranstaltungen und Differenzierung der Anforderungen unterschiedlicher Schulstufen,
 - lehramtsbezogene Indikatoren für die Analyse von Studienverläufen und Studienerfolg im Qualitätsmanagement-System der Universitäten (*nationale Evaluationsstandards*),
 - Anrechnungs- und Anerkennungspraxis hinsichtlich Kompetenzen, Qualifikationen und Leistungen von Studieninteressierten und Studierenden;
3. Möglichkeiten für ein Studium in Teilzeit mit angepasstem Studienplan ausbauen – auch für längere Praxisphasen – zur besseren Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Studium;
4. Tätigkeiten als Vertretungslehrkraft auf Praxisphasen anrechnen, wenn eine systematische Begleitung durch qualifizierte Mentor:innen und unter Beteiligung der Universitäten mit Bezug auf die in den Studien- und Prüfungsordnungen definierten Kompetenzziele erfolgt ist;
5. Maßnahmen der sozialen und akademischen Integration (auch von Quereinsteiger:innen) in das Studium stärken sowie die frühe Verankerung von Orientierungspraktika etablieren.



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

1. Lehrkräftebildung in den Universitäten sichtbar verankern: auf Leitungsebene, in den Strategien, durch Anreize und akademische Gratifikationen für besondere Leistungen in der Lehrkräftebildung;
2. die strategische Rolle von Zentren für Lehrkräftebildung bzw. *Schools of Education* hochschulgesetzlich verankern, sie als wirkmächtige (z. B. bei Berufungsverfahren, der Mittelverteilung) Einrichtungen mit Forschungsauftrag und professoraler Leitung stärken sowie angesichts des breiten Aufgabenspektrums angemessen ausstatten;
3. auf Basis einer verbesserten Datenlage längerfristige Zielvereinbarungen zur Verbesserung des Studienerfolgs und entsprechender Unterstützungsmaßnahmen zwischen Land (d. h. kooperativ zwischen den Ressorts für Schule und Wissenschaft) und Universitäten sowie zwischen Universitätsleitungen und Fakultäten bzw. Professuren 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 erster und zweiter Phase weiterentwickeln. Dies umfasst:

1. dauerhafte Strukturen in den Ländern etablieren, in denen eine systematische phasen- und standortübergreifende Kooperation und Abstimmung stattfindet (vgl. 1.3);
2. Entwicklung eines unabhängigen, systematischen Qualitätsmanagements, das auch die zweite Phase umfasst (als externe Evaluation, ähnlich organisiert wie ein Akkreditierungsverfahren), bzw. die wechselseitige Beteiligung der Phasen an den jeweils relevanten Qualitätsmanagement-Strukturen entwickeln;
3. Einstiegsmöglichkeiten in den Vorbereitungsdienst stärker flexibilisieren, bei Verjährungsfristen hinsichtlich des Anspruchs auf einen Platz und bei Möglichkeiten, den Vorbereitungsdienst in Teilzeit zu absolvieren, sowie insgesamt den Übergang zwischen den Ausbildungsphasen enger begleiten.



1.3 Organisation und Gestaltung einer wissenschaftsbasierten Qualifizierung von Lehrkräften für den Aufbau professioneller Kompetenzen

In den vergangenen zwanzig Jahren wurden durch die Verabschiedung der KMK-Standards für die Lehrkräftebildung, durch die Modularisierung der Lehramtsstudiengänge sowie durch den Ausbau von Praxisphasen Weichen für eine durchgreifende Reform einer gleichermaßen wissenschaftsbasierten und praxisorientierten Lehrkräftebildung gestellt. Das Leitbild einer professionellen Lehrkraft, die sowohl über forschungsbasiertes Wissen als auch über handlungspraktische Kompetenzen verfügt, ist allerdings noch keineswegs flächendeckend in eine kohärente Gestaltung der Lehrkräftebildung übersetzt worden.

Auch die wissenschaftlichen Befunde zum kumulativen Kompetenzaufbau, die klare Hinweise dazu geben, wie der Erwerb von Wissen, das Training situationsspezifischer Fertigkeiten und die Reflexion von Praxis aufeinander bezogen werden müssen, haben noch nicht hinreichend Eingang in die Gestaltung von erster und zweiter Phase gefunden. Das gilt insbesondere für die Verknüpfung von Theorie und Praxis.

Ein großes Desiderat ist die Abstimmung zwischen erster und zweiter Phase der Lehrkräftebildung. Dies gilt in curricularer, personeller und struktureller Hinsicht: Zwar definieren die Standards für die Lehrkräftebildung Kompetenzerwartungen an Lehrkräfte, sie bleiben aber anders als ein Curriculum hinsichtlich der Gewichtung der Studienbereiche sowie der abzudeckenden Inhalte vage. Was den personellen Austausch betrifft, so wurden bislang nur in einigen Ländern Mentor:innen und (Fach-)Seminarleiter:innen bzw. Fachberater:innen qualifiziert, die in beiden Phasen eingesetzt werden und eine Brücke zwischen den Phasen schlagen können. Auch Strukturen, die eine gemeinsame Entscheidungsfindung zur Gestaltung des kumulativen Kompetenzaufbaus ermöglichen, fehlen in den meisten Ländern.

Defizite der Qualifizierung zeigen sich in verschärfter Form bei den weitgehend ohne universitäre Beteiligung entwickelten neuen Wegen ins Lehramt. Diese neuen Wege unterscheiden sich deutlich hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen, des Umfangs, der Inhalte, der Anbieter sowie der Art der Zertifizierung und unterlaufen häufig die auf der Grundlage wissenschaftlicher Befunde definierten Standards für die Lehrkräftebildung. Es ist davon auszugehen, dass derzeit nahezu alle Wege früher oder später zu einer Lehrbefähigung, mindestens aber zur Erteilung eigenständigen Unterrichts führen. Unter dem akuten Handlungsdruck vollzieht sich in einem schleichenden Prozess eine Aufweichung des Leitbilds einer wissenschaftlich qualifizierten professionellen Lehrkraft.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die SWK:

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

1. ein kohärentes Curriculum über die erste und zweite Phase sowie die Berufseinstiegsphase entwickeln, das die spezifischen Potenziale der Phasen nutzt und einen kumulativen Kompetenzaufbau ermöglicht:
 - Standards für die Lehrkräftebildung berücksichtigen und konkretisieren, an Modellen des kumulativen Kompetenzaufbaus orientieren und Kohärenz zwischen den Studienbereichen herstellen (Fach, Fachdidaktik, Bildungswissenschaften),



- Grundlagenwissen zu Querschnittsaufgaben einbinden: Inklusion und Umgang mit (sprachlicher und kultureller) Heterogenität, durchgängige Sprachbildung, Digitalisierung, Kooperation,
 - Profil- bzw. Wahlbereich ausweisen zur Vertiefung von Themen wie Digitalisierung, Inklusion, Sprachbildung,
 - Curriculum in enger Abstimmung mit den wissenschaftlichen Fachgesellschaften für die Fachdidaktiken und die Bildungswissenschaften entwickeln;
2. Verknüpfung von Theorie und Praxis optimieren (insbesondere Unterrichtspraktiken):
 - Videos, Simulationen, fallbasiertes Lernen etc. nutzen, um situationsspezifische Fähigkeiten bereits in der ersten Phase zu entwickeln,
 - Fokus auf Tiefenstrukturen des Unterrichts, d. h. Basisdimensionen der Unterrichtsqualität legen,
 - Potenziale der Praxisphasen durch Maßnahmen des Coachings und der Reflexion besser nutzen: Berücksichtigung von Coachingansätzen, gemeinsame Planung und Reflexion von Unterricht mit Peers bereits in der ersten Phase, Nutzung digitaler Medien,
 - (Fach-)Seminarleiter:innen der zweiten Phase stärker einbinden in die Begleitung des Praxissemesters bzw. der Praxisphasen, um die Begleitung und Reflexion zu verbessern und um die erste und zweite Phase besser zu verbinden;
 3. Mentor:innen und (Fach-)Seminarleiter:innen wissenschaftsbasiert qualifizieren:
 - zentrale Bestandteile: Wissen über Unterrichtsentwicklung im Hinblick auf Tiefenstrukturen, Wissen über professionelles unterrichtsbezogenes Coaching, Basiswissen zur Förderpädagogik und diagnosebasierten Förderung sowie zu Sprachbildung (vgl. 1.4);
 4. Vorbereitungsdienst und Berufseinstiegsphase weiterentwickeln:
 - Unterrichtsverpflichtung (eigenverantwortlicher Unterricht) im Vorbereitungsdienst am unteren Ende der aktuell vorfindlichen Verpflichtungen orientieren (ca. sechs Stunden pro Woche),
 - Berufseingangsphase mit obligatorischem Fortbildungscurriculum (als Bestandteil des o. g. Curriculums) und Begleitung durch qualifizierte Mentor:innen ausgestalten,
 - Unterrichtsverpflichtung in der Berufseinstiegsphase reduzieren (für die ersten sechs Monate um ca. sechs bis acht Stunden pro Woche),
 - Im Zuge der in Empfehlungen 8.1–3 beschriebenen Maßnahmen Gesamtdauer der ersten und zweiten Phase auf sechs Jahre mit einem Vorbereitungsdienst von i. d. R. zwölf Monaten vereinheitlichen,
 - Noten des Bachelor und des Master of Education bzw. des Ersten Staatsexamens in der Gesamtnote angemessen berücksichtigen (Mittelwert der Noten des Bachelor und des Master of Education bzw. des Ersten Staatsexamens und des Zweiten Staatsexamens).

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

1. entsprechende Studiengänge (Master of Education) implementieren

Die SWK empfiehlt, Masterstudiengänge für die allgemeinbildenden Lehrämter Sekundarstufe und Grundschule, berufliche Fachrichtungen sowie das Lehramt sonderpädagogische Förderung zu implementieren (vgl. [Langfassung des Gutachtens](#), S. 87–89).



Diese Studiengänge wären weitestgehend in die bestehenden Modulangebote der grundständigen Lehramtsstudiengänge integrierbar. Sie sollten Praxisphasen im Umfang von ca. 20 bis 25 Leistungspunkten umfassen (inkl. Vorbereitung, gut begleiteter Praxis und Reflexion). Um einen kumulativen Kompetenzaufbau zu ermöglichen, sollten der (ersten) Praxisphase mindestens zwei Semester vorausgehen, in denen Kernkonzepte und situationsspezifische Fähigkeiten aufgebaut werden.

Die Modelle adressieren grundsätzlich zwei Zielgruppen: (1.) Studierende, die einen fachlichen Bachelor- oder Masterabschluss in einem für das entsprechende Lehramt einschlägigen Fach bzw. einer beruflichen Fachrichtung absolviert haben und in ein Lehramtsstudium wechseln wollen, und (2.) Personen, die sich mit einschlägigen Abschlüssen bereits in einem Beruf befinden und eine berufliche Neuorientierung ins Lehramt wünschen. In der aktuellen Situation des Lehrkräftemangels sind diese Modelle insbesondere für Fächer bzw. Fachrichtungen mit hohem Lehrkräftemangel relevant. Die Modelle eignen sich grundsätzlich auch für weitere Fächer und bilden somit einen zweiten Weg in den Lehrkraftberuf neben dem grundständigen Studium. Anreize für die o. g. Zielgruppen sollten insbesondere in Mangelfächern in Form von Stipendien und der Möglichkeit, den Quereinstieg in Teilzeit im Ursprungsberuf zu absolvieren (Zielgruppe 2), gesetzt werden.

2. Akkreditierung der neuen Studiengänge;
3. Mindestanforderungen an die zeitlich begrenzten Sondermaßnahmen zum Quer- und Seiteneinstieg in das Lehramt definieren:
 - Standards für die Lehrkräftebildung in der Qualifizierungsphase sicherstellen: Personen, die über Sondermaßnahmen qualifiziert wurden, die Standards jedoch nicht vollumfänglich erfüllen, sollten sich über modulare Fortbildungen unter Beteiligung der Universitäten nachqualifizieren (vgl. 1.4),
 - Qualifizierungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den Universitäten konzipieren und durchführen; dabei können digitale Modul- bzw. Lehrangebote der Universitäten zur Qualifizierung genutzt werden,
 - Aufbau von professionellem Wissen und Kernkompetenzen (vgl. Standards) sicherstellen, bevor eigenverantwortlich unterrichtet wird bzw. weitgehend unbegleitete Praktika absolviert werden,
 - die vielfältigen Sondermaßnahmen zum Quer- und Seiteneinstieg in das Lehramt auslaufen lassen, sodass perspektivisch nur noch das grundständige Modell und das vorgeschlagene Modell eines wissenschaftsbasierten, qualifizierten zweiten Wegs bestehen.



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

Fort- und Weiterbildung sind gleichermaßen zentral für die Bewältigung der sich dynamisch verändernden schulischen Anforderungen. Während Fortbildung auf die Anpassung von Kompetenzen an sich verändernde Anforderungen zielt, qualifiziert Weiterbildung für neue Aufgaben und Funktionen und eröffnet im Idealfall attraktive Karriereperspektiven.

Was die Fortbildung betrifft, kann in den meisten Ländern nicht von einer systematischen Bedarfserfassung und Angebotsplanung gesprochen werden. Das belegt auch die teilweise hohe Zahl ausgefallener Veranstaltungen. Auch ein systematisches Monitoring sowie eine Qualitätssicherung, die (Nach-)Steuerungsbedarf sichtbar macht, sind bislang die Ausnahme. Zudem bleibt die Rekrutierung von Dozent:innen für Fortbildung vielfach dem Zufall überlassen, und ihre Qualifizierung erfolgt nur in wenigen Ländern. Die Finanzierung der Fortbildung bleibt in weiten Teilen intransparent. Viel zu selten finden wissenschaftliche Erkenntnisse systematisch Eingang in Fortbildungsangebote. Eine Ausnahme stellen hier die großen Programme zur Sprachbildung und zur Förderung mathematischer Basiskompetenzen dar, die die Implementation von Materialien für eine diagnosebasierte Förderung mit Unterrichtsentwicklung und kollegialer Fortbildung, Multiplikatorenqualifizierung sowie Coaching systematisch verknüpfen.

Wissenschaftliche Weiterbildung ist in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern deutlich unterentwickelt. Das gilt gleichermaßen für die horizontale Weiterbildung (Weiterbildung für ein weiteres Fach oder einen weiteren Förderschwerpunkt) und die vertikale Weiterbildung (Weiterbildung für Koordinations- und Leitungsfunktionen). Eine Verknüpfung von Weiterbildungen mit Karrierewegen existiert bislang nur ansatzweise für Schulleitungspositionen. In den USA z. B. zählen dagegen Master- und Promotionsprogramme für Leitungsfunktionen im Schulsystem, die in den *Schools of Education* verankert sind, zur selbstverständlichen Aufgabe von Universitäten.

Ein großes Desiderat besteht hinsichtlich der Weiterbildungen für Assistenzlehrkräfte. Zwar werden im inklusiven Unterricht zunehmend Schulhelfer:innen und -assistent:innen eingesetzt, es fehlen aber ein differenziertes Aufgabenprofil sowie entsprechende Qualifizierungen. Außerdem wird häufig auf die Bedeutung multiprofessioneller Teams verwiesen, neue Organisationsmodelle von Unterricht, die auch die Rollen von Master- und Assistenzlehrkräften klar definieren, existieren jedoch i. d. R. nicht.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die SWK:

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

1. eine datenbasierte Angebotsplanung einführen auf der Grundlage einer systematischen Erfassung individueller, schulischer und schulübergreifender Bedarfe, die die Potenziale digitaler *Tools* ausschöpft;



2. kollegiale Fortbildung durch Fortbildungsnetzwerke, Multiplikator:innen sowie Coachingmodelle stärken;
3. Mentor:innen für die Lehrkräftebildung der ersten und zweiten Phase systematisch und kontinuierlich fortbilden auf der Grundlage eines Anforderungsprofils (vgl. 1.3);
4. eine systematische Qualitätssicherung hinsichtlich der Gewinnung von Fortbildenden, Qualitätsstandards für Curricula sowie Zertifizierung und Evaluation von Angeboten gewährleisten;
5. eine stärkere Kooperation von Universitäten und Landesinstituten: Schnittstellen einrichten und rechtliche Voraussetzungen schaffen für die universitäre Beteiligung an Fortbildungen;
6. transparente Modelle entwickeln für die Finanzierung staatlicher Angebote und die Zuweisung von Fortbildungsbudgets an Schulen;
7. eine quantifizierte Fortbildungsverpflichtung (zertifizierte Angebote) im Umfang von 30 Stunden/Jahr einführen, mit Nachweispflicht für alle Lehrkräfte.

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 nachhaltige Finanzierung schaffen (zum Erwerb einer Lehrbefähigung für ein weiteres Unterrichtsfach in Mangelfächern bzw. andere Unterrichtsbereiche oder eine sonderpädagogische Fachrichtung sowie zur Nachqualifizierung für eine andere Schulform);
2. zertifizierte Module der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie Master- und Promotionsstudiengänge ausbauen für Leitungspositionen und Koordinationsfunktionen in Schulleitung, -management und -verwaltung sowie in der Aus- und Fortbildung (vgl. 1.3), die als Profilelemente an Zentren für Lehrkräftebildung/*Schools of Education* verankert werden;
3. modularisierte Weiterbildungsangebote als Bachelorstudiengänge für Assistenzlehrkräfte mit eingeschränkter Lehrbefähigung auf der Grundlage klarer Kompetenzprofile und neuer Organisationsmodelle von Unterricht entwickeln, die die Rollen von Lehrkräften mit voller Lehrbefähigung (*Master Teacher*) und von Assistenzlehrkräften definieren und Voraussetzungen der Zusammenarbeit beschreiben.



2. Hinweise zur Umsetzung der Empfehlungen

Die Umsetzung der Empfehlungen erfordert ein konstruktives Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure im Mehrebenensystem der Bildung. Gleichwohl werden mit einzelnen Empfehlungen bestimmte Akteure in besonderer Weise adressiert. Die meisten Empfehlungen betreffen die Länder. Hier sind ländergemeinschaftliche und länderspezifische Ansatzpunkte zu unterscheiden.

Neben einer gemeinsamen Strategie zur Gewinnung von Lehrkräften ist eine *ländergemeinschaftliche Abstimmung* aus Sicht der SWK erforderlich hinsichtlich der Entwicklung von Indikatoren für die Berechnung des Lehrkräftebedarfs und für den Einbezug der Lehrkräftebildung in das Bildungsmonitoring, hinsichtlich der Entwicklung von Qualifikationsrahmen für Funktionen innerhalb und außerhalb der Schule und hinsichtlich der Entwicklung eines Qualitätsrahmens für Fort- und Weiterbildung – auch im Zusammenwirken mit der Wissenschaft. Eine besondere Bedeutung kommt der Entwicklung ländergemeinsamer Modelle für einen qualifizierten, wissenschaftsbasierten Quereinstieg zu. Zu diesen Fragen sind länderübergreifende, rechtlich verbindliche Regelungen im Sinne eines kooperativen Föderalismus, die über die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen hinausreichen, äußerst wünschenswert.

Auf der Ebene der einzelnen *Länder* sind sowohl Schul- wie auch Wissenschaftsministerien gefragt, wenn es darum geht, die rechtlichen Voraussetzungen für eine Stärkung der Lehrkräftebildung an den Universitäten sowie für eine bessere Abstimmung zwischen erster, zweiter und dritter Phase zu schaffen. Hier sind unterschiedliche Bedingungen der Hochschul- und Schulsysteme zu beachten, die länderspezifischer Regelungen bedürfen. Allerdings sollte die systematische Evaluation unterschiedlicher Modelle in den Ländern institutionelle Lernprozesse im Sinne eines Wettbewerbsföderalismus ermöglichen.

Was den *Bund* betrifft, ist die Verstetigung der Grundmittel für Studium und Lehre durch den *Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken* (ZSL) zwischen Bund und Ländern hervorzuheben. Diese verstetigte Finanzierung ermöglicht nicht zuletzt den Ausbau der digitalen Infrastruktur und eine Erweiterung des digitalen Angebots, auch in der Lehrkräftebildung. Daneben wären Initiativen des Bundes zur Klärung rechtlicher Fragen der wissenschaftlichen Weiterbildung von großer Bedeutung. Außerdem sollte der Bund auch nach Auslaufen der *Qualitätsoffensive Lehrerbildung* Anreize für die Weiterentwicklung von Strukturen und Qualifikationsformaten der Lehrkräftebildung sowie für eine praxisorientierte Interventionsforschung schaffen.

Einige Empfehlungen betreffen die *Wissenschaft*. Das gilt einerseits für die Entwicklung eines Curriculums, das die *Standards für die Lehrkräftebildung* im Hinblick auf anforderungsbezogene Kompetenzprofile für ein verbindliches Studienangebot konkretisiert. Hier stehen vor allem die wissenschaftlichen Fachgesellschaften – in Kooperation mit Vertreter:innen der zweiten und dritten Phase – in der Pflicht. Andererseits ist eine sehr viel stärkere Bereitschaft der Wissenschaft zur Beteiligung an der forschungsbasierten Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften gefragt. Erste Ansätze einer forschungsbasierten Fortbildung wurden und werden gegenwärtig bereits im Rahmen großer Bund-Länder- und Länderprogramme (*BISS*, digitale Kompetenzzentren, *QuaMath*) erprobt.



Das Gutachten richtet sich nicht zuletzt auch an die *Profession*; an die Lehrerverbände, aber auch an interessierte Lehrkräfte, Schulleitungen bzw. Personen mit Führungsverantwortung in der Lehrkräftebildung und im Schulsystem. Eine aktive Beteiligung der Profession an der Entwicklung eines professionellen Leitbilds, das Rekrutierungsmaßnahmen und Curriculumentwicklung gleichermaßen orientiert, erfordert aus Sicht der SWK neben den Verbänden den Aufbau bundes- und landesweiter Strukturen professioneller Selbstorganisation, wie sie in anderen Ländern selbstverständlich sind.



Impressum

Herausgeber

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK)

Geschäftsstelle

Graurheindorfer Str. 157
53117 Bonn

Tel. 0228 501 700

info@swk.kmk.org

www.swk-bildung.org

Verantwortlich

Dr. Isabelle Sieh (Leitung der Geschäftsstelle)

Diese Zusammenfassung steht zum [Download](#) auf den Seiten der SWK zur Verfügung.



Zitationsvorschlag:


Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (2023). *Lehrkräftegewinnung und Lehrkräftebildung für einen hochwertigen Unterricht*. Zusammenfassung.

<http://dx.doi.org/10.25656/01:28060>

Die Langfassung des Gutachtens zur Lehrkräftebildung steht auf den Seiten der SWK zum [Download](#) zur Verfügung.



© Geschäftsstelle der SWK, Bonn 2023



Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) ist ein unabhängiges wissenschaftliches Beratungsgremium der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK).

www.swk-bildung.org

